

FLASH INFO – Indemnité inflation

La Loi de Finances Rectificatives pour 2021 et le décret que nous attendions (voir en ce sens, *Mensuel juridique n°1 de novembre 2021*) concernant les modalités d'octroi de l'indemnité inflation ont été publiés au Journal Officiel, respectivement les 2 et 11 décembre 2021.

Un Questions-Réponses a également été publié le 2 décembre 2021 sur le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale.

Aussi, nous vous apportons des précisions sur l'indemnité inflation dont pourront bénéficier certains de vos salariés suite à ces nouvelles règles.

Conditions d'éligibilité :

- être âgé d'au moins 16 ans
- résider régulièrement en France
- être salarié **sur octobre 2021**

A noter : Tous les salariés sont concernés : salariés mineurs, apprentis, salariés en contrat de professionnalisation...

- percevoir une rémunération **inférieure à 2 000 euros nets par mois** avant impôt sur le revenu (donc **avant prélèvement à la source**).

Nouveauté : Les **stagiaires en entreprise et les étudiants en formation en milieu professionnel** sont concernés par le versement de cette indemnité s'ils :

- sont liés par une convention de stage au cours du mois d'octobre 2021
- ET perçoivent une **gratification supérieure aux minimum légaux** (dans la limite des 2 000 € nets précitée).

Montant de l'aide :

100 euros. Il n'y a **pas de prorata** en fonction du temps de travail ou de la durée du contrat de travail.

Cette indemnité est incessible et insaisissable.

Calcul de la rémunération du salarié :

La rémunération du salarié est calculée **sur la période de référence du 1^{er} janvier 2021 au 31 octobre 2021**.

Nouveauté : Pour s'assurer que le salarié perçoit une rémunération inférieure à 2 000 euros nets mensuel, il faut **vérifier que le salarié a perçu une rémunération inférieure à 26 000 euros bruts sur la période 1^{er} janvier 2021 – 31 octobre 2021**.

Il est tenu compte de **l'ensemble des éléments constituant la rémunération du salarié, soumis à cotisations** au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale, sur la période précitée.

Les heures supplémentaires sont donc prises en compte dans cette rémunération.

En revanche, il n'est notamment **pas tenu compte** :

- des abattements pratiqués au titre de la déduction forfaitaire pour frais professionnels ;
- des **revenus de remplacement** (indemnités d'activité partielle – *sauf si supérieure à 3,15 SMIC, indemnités journalières de Sécurité sociale, ...*) ;
- des sommes non soumises à cotisations ou contributions sociales (telles que la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat – **PEPA**).

Quid des salariés qui ne seraient pas présents sur la totalité de la période ?

Le plafond de 26 000 euros bruts est réduit à due proportion de la période non travaillée selon la formule suivante :

$$\left(\frac{\text{Nombre de jours de la relation de travail}}{304} \right) \times 26\,000$$

Le **plafond** ainsi **proratisé ne peut pas être inférieur à 2 600 euros bruts**.

*Précision : 304 correspond au nombre de jours calendaires sur la période 1^{er} janvier-31 octobre 2021

Exemple : un salarié présent du 1^{er} mai 2021 au 31 octobre 2021 bénéficiera de l'indemnité inflation si, sur cette période, sa rémunération est inférieure à $(184/304) \times 26\,000 = 15\,736,84$ euros bruts.

FLASH INFO – Indemnité inflation

Quid en cas de suspension du contrat ?

L'indemnité inflation reste due en cas d'absence du salarié pendant toute ou partie du mois d'octobre 2021, quel que soit le motif de cette absence (arrêts de travail, congés payés, congé de maternité, ...).

Il n'y a donc pas de proratisation du plafond dans ce cas.

Il faut tenir compte de la rémunération qu'a perçue le salarié, même si celle-ci a été réduite ou nulle du fait de son absence.

Exception : pour les salariés en congé parental d'éducation à 100% : l'indemnité d'inflation sera directement versée par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) et non par l'employeur.

Quid si le salarié a quitté l'entreprise ?

L'indemnité d'inflation est également due pour les salariés qui ne sont plus dans l'entreprise mais qui y sont éligibles au moment du versement.

Exemple : un salarié embauché le 1^{er} janvier 2021 dont le contrat prend fin le 22 octobre 2021, pour une indemnité inflation versée en décembre 2021.

Dans ce cas, il convient de réaliser un bulletin de paie complémentaire au salarié faisant mention du versement de cette indemnité inflation.

Attention : si le salarié a retrouvé un nouveau travail sur octobre 2021, c'est cet employeur qui devra lui verser l'indemnité (voir ci-après cas du salarié multi-employeurs).

Quid en cas d'embauche d'un étudiant / d'un demandeur d'emploi ou d'un retraité (cumul emploi-retraite) ?

A partir du moment où ces personnes ont exercé une activité professionnelle au titre d'un contrat de travail au cours du mois d'octobre 2021, c'est leur **employeur qui doit leur verser l'indemnité** (en cas de multi-employeurs voir ci-après).

Quid en cas de pluralité d'employeurs ?

Chaque salarié ne peut recevoir qu'une seule fois l'indemnité d'inflation.

Aussi, en cas de pluralité d'employeurs, le salarié doit identifier l'employeur qui doit lui verser l'indemnité, selon l'ordre de priorité suivant :

- Si le salarié est toujours en poste :

↳ employeur avec lequel il est toujours en poste à la date du versement de l'indemnité ;

↳ si toujours en poste auprès de plusieurs employeurs au moment du versement : employeur auprès duquel il a été embauché en premier.

- Si le salarié n'est plus en poste :

↳ employeur avec lequel il a réalisé le plus d'heures de travail sur octobre 2021 ;

↳ à défaut, employeur avec lequel le contrat s'est terminé en dernier.

C'est au salarié d'informer ses autres employeurs de ne pas lui verser l'indemnité inflation afin de ne pas recevoir de double versement de celle-ci. L'employeur ne peut donc pas être tenu responsable d'avoir versé l'aide à un salarié qui ne l'aurait pas informé de sa situation.

Quid des intérimaires ?

C'est l'entreprise de travail temporaire qui leur verse l'indemnité d'inflation s'ils sont éligibles.

Dans quels cas l'indemnité inflation est-elle versée automatiquement au salarié ?

L'employeur doit verser automatiquement l'indemnité inflation aux salariés qui, en octobre 2021, sont :

- en CDI
- en CDD d'au moins 1 mois*
- en CDD inférieur à 1 mois mais d'au moins 20h (ou au moins 3 jours calendaires si le contrat ne comporte pas de durée horaire)*

*Précision : On tient compte de la durée cumulée du ou des CDD sur octobre 2021.

FLASH INFO – Indemnité inflation

Dans quels cas l'indemnité inflation est-elle versée sur demande du bénéficiaire ?

L'employeur doit verser l'indemnité inflation uniquement si le salarié lui en fait la demande si celui-ci, en octobre 2021, est en **CDD inférieur à 1 mois et inférieur à 20h** (ou inférieur à 3 jours calendaires si le contrat ne comporte pas de durée horaire)*

**Précision : On tient compte de la durée cumulée du ou des CDD sur octobre 2021*

De même, le **stagiaire / étudiant en formation en milieu professionnel** doit également expressément faire la demande à l'entreprise pour percevoir l'indemnité.

Financement de l'indemnité :

La prime est intégralement prise en charge par l'Etat.

Régime social et fiscal de l'indemnité :

L'indemnité inflation est **intégralement exonérée de cotisations sociales et contributions sociales, ainsi que d'impôt sur le revenu.**

Modalités de versement de l'indemnité :

La prime doit être versée par l'employeur au salarié (ou stagiaire / étudiant).

Chaque personne bénéficie de l'indemnité en un versement unique.

Cette indemnité devra être **versée en décembre 2021 et, au plus tard, au 28 février 2022.**

Pour les entreprises en décalage de paie, elles devront donc la verser au plus tard le 28 février 2022, avec la paie de janvier.

Lorsque le **salarié** qui n'a pas bénéficié de l'aide **en fait la demande à l'employeur**, ce dernier, après avoir vérifié qu'il respectait bien les conditions d'éligibilité, est **tenu de la lui verser** dans un **délai de 30 jours** à compter de la demande.

L'employeur sera intégralement remboursé par l'Etat du montant de l'indemnité d'inflation qu'il a versée.

Pour ce faire, **l'employeur devra déclarer en DSN le montant de cette indemnité à l'URSSAF** lors du mois de versement.

Il devra ensuite la déduire de l'ensemble des cotisations sociales dues au titre des rémunérations des salariés du mois du versement de l'indemnité d'inflation.

Elle devra figurer dans une **ligne à part du bulletin de paie sous le libellé « Indemnité inflation – aide exceptionnelle de l'Etat » ou « Indemnité inflation ».**

A noter : si le montant de l'indemnité d'inflation est supérieur au montant total des cotisations dues au titre des rémunérations des salariés, le reliquat fera l'objet d'un remboursement par l'URSSAF ou s'imputera sur les sommes dues au titre des échéances de paie suivantes.

Le site net-entreprises explique les modalités déclaratives de l'indemnité inflation en DSN (voir lien ci-après).

Quid si l'indemnité inflation a été versée à tort au salarié ?

L'employeur n'est pas responsable d'avoir versé l'indemnité à un salarié qui ne serait pas éligible lorsque celui-ci ne l'a pas informé de sa situation.

C'est au salarié de reverser directement à l'Etat l'indemnité inflation qu'il aurait indûment perçue.

POUR PLUS D'INFORMATIONS :

Q/R du Bulletin Officiel de la Sécurité sociale : [Questions-Réponses versement de l'indemnité inflation - Boss.gouv.fr](#)

Net Entreprises : [Modalités déclaratives de l'indemnité inflation en DSN \(custhelp.com\)](#)

Décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021

**Pour toute question ou information
complémentaire, n'hésitez pas à contacter
votre service juridique !**



Alizée MERIAUX

Juriste Droit social

05.49.37.45.70 / 06.29.52.11.51

a-meriaux@medef-vienne.fr

Baptiste CHATELAIN

Responsable Service Juridique

05.49.37.45.79 / 06.07.53.79.83

b-chatelain@medef-vienne.fr

