



## Newsletter du 10 décembre 2021

# Indemnité inflation : une mise en œuvre qui soulève de nombreuses questions

La loi a été publiée le 2 décembre dernier. Un décret reste à paraître. Toutefois, le projet de décret a déjà été publié dans le Bulletin officiel de la sécurité sociale. Les développements suivants en tiennent compte.

### **1- Conditions d'éligibilité**

Les salariés bénéficient de l'indemnité sous réserve :

- de remplir des conditions d'âge et de résidence ;
- d'être employés au cours du mois d'octobre 2021 ;
- de ne pas percevoir une rémunération dépassant un plafond de rémunération.

#### ➤ **Conditions d'âge**

Les salariés bénéficient de l'indemnité inflation à condition d'avoir au moins 16 ans au 31 octobre 2021.

S'agissant des stagiaires, il est prévu que :

- l'entreprise d'accueil doit verser l'indemnité inflation au stagiaire percevant une rémunération supérieure à la gratification minimale ;
- elle ne doit pas la verser dans les autres cas de figure : ces étudiants devraient pouvoir la percevoir (probablement via le Crous) à un autre titre.

#### ➤ **Condition de résidence**

Seuls les salariés **résidant régulièrement en France** peuvent bénéficier de l'indemnité inflation. Sont éligibles les salariés pour lesquels l'employeur applique le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (PAS) et qui sont redevables de la CSG sur leurs revenus d'activité, critère apprécié sur le mois d'octobre.



En vertu de cette condition de résidence, ne sont pas éligibles :

- les salariés expatriés ;
- les salariés non-résidents en France, dont la non-résidence est appréciée durant la totalité du mois d'octobre 2021.

#### ➤ **Condition d'emploi**

Pour prétendre à l'indemnité inflation, le salarié doit être employé **au cours du mois d'octobre 2021**. Il y a droit même s'il a quitté l'entreprise depuis cette date et même si son contrat de travail ne couvre pas l'intégralité du mois d'octobre.

Exemple : un salarié ayant un contrat de travail débutant le 1er septembre 2021 et prenant fin le 15 octobre 2021 est éligible, tout comme celui dont le contrat de travail débute le 18 octobre et se termine le 22 octobre. En revanche, le salarié titulaire d'un CDD du 1er janvier au 14 septembre 2021 n'a pas droit à l'indemnité.

Même si le contrat de travail est rompu, l'employeur pour lequel le salarié travaillait au mois d'octobre doit lui verser l'indemnité dans les mêmes conditions que pour les autres salariés.

L'entreprise n'a pas à verser d'indemnité inflation aux salariés embauchés après le 31 octobre 2021, même s'ils sont présents dans l'entreprise à la date de versement de l'indemnité, ni aux salariés qui ont quitté l'entreprise avant le 1er octobre 2021.

#### ➤ **Condition de ressources**

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

Pour les salariés, l'indemnité sera versée à ceux ayant perçu une rémunération brute inférieure **à 26 000 €** au titre des périodes d'emploi du **1er janvier au 31 octobre 2021**.

Une somme correspondant à une rémunération mensuelle brute inférieure à 2 600 €, soit 2000€ nets mensuels avant impôt sur le revenu.

Le plafond de rémunération est réduit en fonction de la durée du contrat sur la période de référence (1er janvier – 31 octobre), appréciée au prorata du calendrier selon la formule suivante :  $\text{plafond} = 26\,000 \times (\text{nb de jours de la relation de travail} / \text{nb de jours calendaires de la période de référence})$ . Le plafond proratisé ne peut être inférieur à 2 600 € bruts.

Le plafond doit donc être proratisé si le salarié a été embauché après le 1er janvier 2021 ou s'il a effectué un ou plusieurs contrats courts durant la période de référence (sous réserve qu'il ait effectué au moins un de ces contrats au mois d'octobre 2021).



A contrario, le plafond n'est pas proratisé en cas d'absence du salarié au cours de la période de référence, que cette absence soit rémunérée ou non.

**REMARQUE :** toutes les absences semblent concernées (congé maladie ou maternité, congé sabbatique, congé de reclassement, etc.). Ainsi, l'employeur doit verser l'indemnité aux salariés éligibles même s'ils sont absents en totalité ou en partie en octobre (ou durant la période d'appréciation du plafond). Quid des salariés n'ayant perçu sur la période de référence aucun salaire soumis à cotisations (ex. : salarié en congé sabbatique ou en arrêt longue maladie qui n'est plus indemnisé qu'en IJSS) ? Ont-ils droit à l'indemnité ? A la lecture des textes, ils y auraient droit. A noter que le montant de l'indemnité n'est pas non plus réduit en cas d'absence.

Le plafond n'est pas non plus proratisé à raison de l'occupation d'un emploi à temps partiel.

L'ensemble de la rémunération versée au titre des mois de janvier à octobre 2021 doit être pris en compte. Dans la fiche DSN établie par le GIP-MDS, il est indiqué qu'il s'agit de la rémunération brute soumise à cotisations sociales de la période d'emploi du 1er janvier au 31 octobre 2021 (salaire de base, rémunération des heures supplémentaires, indemnités de congés payés, primes soumises à cotisations, indemnités de rupture soumises à cotisations, etc.).

**REMARQUE :** ainsi, les revenus de remplacement (y compris les IJSS versées par subrogation), les indemnités d'activité partielle (à l'exception de l'éventuelle fraction soumise à cotisations) et la prime de pouvoir d'achat n'ont pas à être prises en compte pour apprécier le plafond.

## **2- Montant de l'indemnité : 100 € non soumis à charges sociales et à l'IR**

Le montant de la prime inflation est forfaitaire : il s'élève à **100 €** exonérés de charges sociales et d'impôt sur le revenu (IR).

Le montant n'est pas proratisé en fonction de la durée du contrat de travail ni en fonction de la durée du travail fixée dans le contrat (temps partiel ou temps plein).

## **3- Date de versement**

L'indemnité inflation doit être versée courant décembre 2021, sauf impossibilité pratique et au plus tard le 28 février 2022.

**REMARQUE :** les entreprises pratiquant le décalage de la paie peuvent verser l'indemnité en janvier avec la paie de décembre ou, au plus tard, en février avec la paie de janvier.



L'employeur est tenu de verser l'indemnité à un salarié éligible qui signalerait ne pas l'avoir perçue. Dans ce cas, le versement doit avoir lieu, après vérification de l'éligibilité, dans un délai de 30 jours à compter de la demande.

#### 4- Modalités de versement par l'employeur

➤ **Principe : versement automatique de l'indemnité par l'employeur sauf exceptions**

L'employeur doit verser automatiquement l'indemnité inflation au salarié remplissant les conditions d'éligibilité (condition d'âge, de résidence et de revenus) et employé « en CDI ou **CDD d'une durée minimale d'un mois**, au titre d'un ou plusieurs contrats dont la durée cumulée atteint **au moins 20 heures** au cours du mois d'octobre ou, lorsque les contrats ne prévoient pas de durée horaire, d'au moins 3 jours ».

Ainsi, à la lecture du projet de décret, le versement de l'indemnité inflation serait automatique **sauf pour** :

– **les CDD de moins d'un mois** et les CDI dont la durée cumulée n'atteint pas le nombre d'heures ou de jours au mois d'octobre fixé par le décret et certains autres salariés listés réglementairement : **ces salariés doivent demander expressément à l'employeur le versement de l'aide (exceptions 1) ;**

– les salariés percevant l'indemnité à un autre titre et ceux qui considèrent ne pas être éligibles au dispositif, qui doivent stopper le versement de l'indemnité auprès de leur(s) employeur(s) (exceptions 2)

➤ **Exceptions 1 : versement uniquement sur demande du salarié**

L'indemnité **n'est pas versée automatiquement** mais sur **demande expresse** :

– aux salariés titulaires d'un **CDD inférieur à un mois et dont la durée cumulée du travail sur le mois d'octobre 2021 est inférieure à 20 heures** (ou 3 jours pour les contrats ne mentionnant pas de durée horaire) : les deux conditions étant cumulatives, si le CDD est inférieur à un mois mais pour lequel 22 heures ont été effectuées au mois d'octobre, le versement de l'indemnité est automatique. Idem pour un CDD d'au moins un mois mais pour lequel 12 heures ont été effectuées au mois d'octobre ;

– aux salariés titulaires d'un CDI dont la durée cumulée du travail sur le mois d'octobre 2021 est inférieure à 20 heures (ou 3 jours pour les contrats ne mentionnant pas de durée horaire) ;

– aux stagiaires en entreprise percevant une gratification supérieure à la gratification légale minimale ;

– aux salariés exerçant une activité accessoire, au titre de cette activité, lorsqu'ils sont éligibles.



Les salariés se trouvant dans ce cas de figure doivent ne demander l'indemnité qu'à un seul employeur, employeur qu'ils doivent identifier dans les conditions de priorité suivantes :

- en priorité celui auprès duquel ils sont toujours employés à la date du versement,
- s'ils sont toujours employés par plusieurs employeurs, celui avec lequel la relation de travail a commencé en premier,
- si plusieurs employeurs sont compétents, celui avec lequel ils ont eu au mois d'octobre le contrat de travail dont la durée était la plus importante,
- si la quotité de travail est égale, celui avec lequel la relation de travail s'est terminée en dernier.

Puis, ils doivent prévenir les autres employeurs de ne pas leur verser l'indemnité.

A priori, l'employeur choisi ne peut pas refuser de verser l'indemnité si le salarié remplit les conditions d'éligibilité au dispositif.

#### ➤ **Exceptions 2 : versement automatique « stoppé » par le salarié**

Certains salariés bénéficiaires, a priori, d'un versement « automatique » de l'indemnité doivent toutefois signaler à leur employeur qu'ils bénéficient de l'indemnité à un autre titre. Sont dans ce cas de figure :

- les salariés ayant exercé une activité non salariée au mois d'octobre (l'indemnité leur sera versée par l'Urssaf),
- les salariés de particuliers employeurs qui sont également employés chez un employeur classique (l'indemnité leur sera versée par l'Urssaf),
- et les salariés en congé parental d'éducation à temps complet (l'indemnité leur sera versée par la Caf).

#### ➤ **L'employeur doit-il informer les salariés ?**

Selon le Boss, l'employeur doit fixer un **délai de signalement** à respecter par tous ses salariés (et ses ex-salariés qui ont travaillé en octobre mais qui ont quitté l'entreprise depuis) et doit les informer de l'existence de ce délai par le moyen qu'il considère le plus adapté.

A défaut de réponse du salarié dans le délai imparti, l'employeur doit procéder au versement de l'indemnité et ne sera pas alors tenu responsable du double paiement.

**REMARQUE :** cette information ne sera certainement pas suffisante et amènera les salariés à interroger leur service RH sur les conditions d'éligibilité de l'indemnité. Mieux vaudrait établir alors un document explicatif à annexer à cette communication, précisant les conditions d'éligibilité et les règles de non-cumul.



## **5- Conséquences d'un manquement ou d'une erreur de l'employeur : beaucoup de questions laissées en suspens**

- **Sans fixation et communication d'un délai de signalement à l'ensemble de son personnel, l'employeur sera-t-il tenu responsable de l'éventuel double paiement de l'indemnité ?**

Dans le cas d'un versement « automatique » stoppé par le salarié, l'employeur engagerait sa responsabilité s'il verse l'indemnité en dépit du signalement de son salarié.

- **Quelles conséquences entraîneraient la responsabilité de l'employeur ?**

Si le salarié perçoit plusieurs fois l'indemnité, ce ne sera pas à l'employeur de récupérer les sommes indues ; elles devront être remboursées par le salarié directement à l'État, indiquent le Boss et le projet de décret.

Toutefois, dans la fiche DSN il est précisé que si, bien qu'ayant été informé par son salarié, l'employeur lui verse tout de même l'indemnité, l'indemnité inflation induite devra être ajoutée au montant du versement de la DSN du mois courant.

Dans ce cas, l'employeur pourra-t-il récupérer la somme indûment versée auprès du salarié ? A la lecture du décret, il n'en a pas le droit.