

QUESTIONS/REPONSES RELATIF AUX CONDITIONS ET MODALITES DE VERSEMENT DE L'INDEMNITE INFLATION

Ces questions/réponses a pour objet de préciser les conditions et modalités de versement de l'indemnité inflation prévue par [l'article 13 de la loi n°2021-1549 du 1^{er} décembre 2021 de finances rectificative pour 2021](#).

A noter : le présent document ne traite que de la situation des salariés sous contrat de droit privé.

Textes de référence :

Les modalités de versement de l'indemnité inflation ont été fixées par [le décret n°2021-1623](#) du 11 décembre 2021.

Le [BOSS](#), mis à jour le 2 décembre 2021, présente le dispositif sous forme de questions/réponses.

Un [questions/réponses](#) publié sur le site internet de l'URSSAF apporte également des précisions.

Sommaire

1	Champ d'application	3
1.1	Quelles sont les personnes pouvant bénéficier de l'indemnité inflation ?.....	3
1.2	A quelle date sont appréciés les critères d'éligibilité ?	3
1.3	Les salariés frontaliers résidents en France sont-ils éligibles à l'indemnité ?.....	3
1.4	Les salariés et agents publics expatriés peuvent-ils percevoir l'indemnité ?	3
2	Condition d'activité	3
2.1	Quels sont les contrats donnant droit au versement de l'indemnité inflation ?	3
2.2	L'indemnité est-elle réservée aux salariés employés en octobre 2021 ?	3
2.3	Un salarié absent au mois d'octobre (période de référence) peut-il bénéficier du versement de l'indemnité ?.....	3
2.4	Les salariés employés au mois d'octobre 2021 qui ne sont plus en contrat avec l'employeur au moment du versement de l'indemnité bénéficieront-ils de l'indemnité ?.....	4
3	Condition de revenus	4
3.1	Plafond de rémunération	4
3.2	Comment s'apprécie le plafond de rémunération conditionnant le bénéfice de l'indemnité inflation ?.....	4
3.3	Quels sont les revenus devant être intégrés dans le calcul ?.....	5
3.4	La condition de percevoir une rémunération de moins de 2000 euros nets doit-elle tenir compte de l'ensemble des salaires perçus de ses employeurs ?	5
3.5	Le plafond de rémunération est-il ajusté pour les salariés qui n'ont pas été employés sur la totalité de la période courant du 1 ^{er} janvier au 31 octobre 2021 ?	5
3.6	Le plafond de rémunération doit-il être réduit en fonction du temps de travail ?	5
3.7	Comment calculer le respect du plafond de rémunération pour les intermittents ?	6
3.8	Comment calculer le respect du plafond de rémunération pour les pigistes ?	6
4	Versement de l'indemnité inflation	6

4.1	Quel est le montant de l'indemnité inflation ?	6
4.2	Quel est le régime social et fiscal de l'indemnité inflation ?.....	6
4.3	Est-il possible de verser une indemnité inflation d'un montant supérieur à 100 euros ?.....	6
4.4	Le versement doit-il être automatique ?	6
4.5	Comment le salarié peut-il identifier l'employeur auquel il doit demander le versement de l'indemnité en cas de situation multi-employeurs ?.....	7
4.6	En cas de cumul d'activités salariées et indépendantes, le salarié doit-il avertir son employeur de ne pas lui verser l'indemnité ?	7
4.7	Qui verse l'indemnité aux mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail ?.....	7
4.8	Les employeurs doivent-ils verser eux-mêmes l'indemnité à toutes les personnes qui sont éligibles ?	7
4.9	Quand l'indemnité doit-elle être versée ?	7
4.10	L'indemnité inflation peut-elle être versée en plusieurs fois ?.....	8
4.11	L'indemnité inflation doit-elle apparaître sur le bulletin de paie ?.....	8
4.12	Qui prend en charge le coût de l'indemnité inflation ?	8
4.13	L'indemnité inflation peut-elle faire l'objet d'une saisie ?.....	8
5	Contrôle du versement de l'indemnité inflation	8
5.1	Des contrôles peuvent-ils être réalisés sur les sommes versées par l'employeur ?	8
5.2	En cas de versement à un salarié par deux employeurs différents ou un employeur et un organisme social, l'employeur peut-il être tenu responsable ?.....	9
5.3	En cas d'absence de versement au salarié éligible, l'employeur doit-il régulariser la situation ?	9
5.4	Si un salarié perçoit plusieurs fois l'indemnité, les employeurs qui ont versé l'aide doivent-ils régulariser la situation ?.....	9

1 CHAMP D'APPLICATION

1.1 Quelles sont les personnes pouvant bénéficier de l'indemnité inflation ?

L'indemnité inflation peut être versée à toutes les personnes de plus de 16 ans et résidant en France¹.

La condition de résidence s'apprécie au regard du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (PAS) ou de la redevance de la CSG sur les revenus d'activité.

1.2 A quelle date sont appréciés les critères d'éligibilité ?

Selon le BOSS, le critère d'âge s'apprécie au mois d'octobre 2021 : ainsi, sont éligibles les personnes âgées d'au moins 16 ans au 31 octobre 2021.

Selon le BOSS, le critère de résidence est apprécié sur le mois d'octobre 2021. Le respect du critère sur une partie du mois seulement suffit à être éligible.

1.3 Les salariés frontaliers résidents en France sont-ils éligibles à l'indemnité ?

Les salariés frontaliers résidents en France sont éligibles à l'indemnité.

Un versement sera réalisé par l'administration fiscale sous réserve que le salarié remplisse l'ensemble des conditions d'éligibilité.

1.4 Les salariés et agents publics expatriés peuvent-ils percevoir l'indemnité ?

Les expatriés qui ne sont pas résidents ne bénéficient pas de l'indemnité.

2 CONDITION D'ACTIVITE

2.1 Quels sont les contrats donnant droit au versement de l'indemnité inflation ?

Les employeurs peuvent notamment être amenés à verser l'indemnité inflation :

- aux salariés sous contrat de droit privé ;
- aux apprentis et autres alternants ;
- aux stagiaires percevant une rémunération supérieure à la gratification minimale² ;
- aux mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail ou non (à condition dans ce cas d'avoir une rémunération d'activité) ;
- à leurs anciens salariés auxquels ils ont versé des allocations de préretraite en octobre 2021.

2.2 L'indemnité est-elle réservée aux salariés employés en 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).

2.3 Un salarié absent au mois d'octobre (période de référence) peut-il bénéficier du versement de l'indemnité ?

Un salarié absent au mois d'octobre (période de référence) peut bénéficier du versement de l'indemnité.

¹ Outre 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.

² A 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 euros.

Il n'est pas tenu compte de la présence ou de l'absence effective au cours de la période de référence pour calculer l'indemnité. Elle est versée même aux salariés absents pour congés.

A noter : les salariés en congés parental d'éducation à temps complet bénéficieront toutefois du versement de l'indemnité par les organismes de prestations sociales. Il s'agit de la seule exception.

2.4 Les salariés employés au mois d'octobre 2021 qui ne sont plus en contrat avec l'employeur au moment du versement de l'indemnité bénéficieront-ils de l'indemnité ?

Les salariés employés au mois d'octobre 2021 qui ne sont plus en contrat avec l'employeur au moment du versement de l'indemnité bénéficieront de l'indemnité même si le contrat a été rompu.

L'employeur pour lequel le salarié travaillait en octobre doit verser l'indemnité, dans les mêmes conditions que pour les autres salariés.

La règle est la même pour les anciens salariés qui ont perçu en octobre 2021 une allocation de préretraite.

3 CONDITION DE REVENUS

3.1 Plafond de rémunération

Pour bénéficier du versement de l'indemnité inflation, le salarié doit percevoir une rémunération nette de moins de 2.000 euros, soit 26.000 euros bruts pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021.

3.2 Comment s'apprécie le plafond de rémunération conditionnant le bénéfice de l'indemnité inflation ?

Pour vérifier si le salarié bénéficie d'une rémunération nette de moins de 2.000 euros, l'employeur devra comparer la rémunération brute due à ce salarié au titre des périodes courant du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021 à un plafond de 26.000 euros bruts³.

L'assiette est définie à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ou à l'article L. 136-1-1 du Code de la sécurité sociale.

La rémunération brute soumise à cotisations s'entend du brut effectivement versé, sans reconstitution du salaire lorsqu'il a été réduit du fait d'incidents de présence (*arrêt de travail, congé de maternité, congé sabbatique, activité partielle, etc.*).

L'URSSAF précise qu'**aucune dérogation n'est admise**, même si ce plafond est dépassé de peu.

Pour apprécier le plafond, l'employeur doit réaliser la comparaison peu important l'existence d'un décalage de paie.

Le brut soumis à cotisations s'entend du brut effectivement versé, sans reconstitution du salaire lorsqu'il a été réduit du fait d'incidents de présence (*arrêt de travail, congé de maternité, congé sabbatique, activité partielle, etc.*).

A noter : si un salarié n'a perçu aucune somme soumise à cotisations de janvier à octobre 2021 (*congé sabbatique, arrêt maladie longue durée indemnisée par les seules IJSS, etc.*), le fait d'avoir 0 pour le brut sécurité sociale n'empêcherait pas le salarié d'être éligible à l'indemnité. Ce point reste à confirmer.

³ Ce plafond s'applique à l'ensemble du territoire, y compris Mayotte.

Dans les tous les cas, il n'est pas tenu compte des abattements forfaitaires au titre des frais professionnels lorsque ces déductions sont applicables.

3.3 Quels sont les revenus devant être intégrés dans le calcul ?

Sommes prises en compte	Sommes non prises en compte
Toutes les rémunérations au titre de l'article L.242-1 du CSS ou de l'article L.136-1 du CSS.	Les indemnités d'activité partielle en deçà de 3,15 SMIC
Les heures supplémentaires	Les sommes dues au titre des indemnités de congés payés, lorsqu'elles ne sont pas versées par l'employeur
Les indemnités d'activité partielle complémentaires au-delà de 3,15 SMIC qui sont assujetties à cotisations sociales	Les éléments de rémunération exonérés de cotisations et contributions (tels que les primes exceptionnelles de pouvoir d'achat)
Le maintien de salaire soumis à charges sociales	Les revenus de remplacement
	Les éléments d'épargne salariale (prime de participation ou prime d'intéressement)
	Les éventuels versements de salaires postérieurs à la période d'emploi, hormis décalage habituel lié à un décalage de paie Les remboursements de frais professionnels Les IJSS

3.4 La condition de percevoir une rémunération de moins de 2000 euros nets doit-elle tenir compte de l'ensemble des salaires perçus de ses employeurs ?

La condition de 2.000 euros nets est appréciée par l'employeur en fonction du seul revenu versé par lui.

En revanche, en cas de situation multi-employeurs, le salarié doit faire masse de l'ensemble de ses revenus pour vérifier s'il est éligible, ou non, au versement de l'indemnité inflation.

Lorsqu'il considère ne pas être éligible, il en informe le ou les employeurs susceptibles de lui verser l'aide afin que ceux-ci ne procèdent pas au versement.

3.5 Le plafond de rémunération est-il ajusté pour les salariés qui n'ont pas été employés sur la totalité de la période courant du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021 ?

Le plafond de 26.000 euros est ajusté au prorata de la durée de contrat pendant la période courant du 1^{er} janvier 2021 au 31 octobre 2021, selon le rapport entre le nombre de jours de la relation de travail et le nombre de jours de cette période, sans toutefois que ce plafond puisse être inférieur à 2.600 euros bruts mensuels.

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

3.6 Le plafond de rémunération doit-il être réduit en fonction du temps de travail ?

Le plafond de rémunération ne peut être réduit en fonction de la quotité de travail.

Un salarié employé à temps partiel depuis le 1^{er} janvier est éligible si sa rémunération n'excède pas 26.000 euros bruts de janvier à octobre quelle que soit sa durée du travail.

3.7 Comment calculer le respect du plafond de rémunération pour les intermittents ?

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.

3.8 Comment calculer le respect du plafond de rémunération pour les pigistes ?

Pour les pigistes, la rémunération prise en compte est la somme des rémunérations perçues au titre des piges réalisées pour l'employeur principal sur l'ensemble de la période de référence.

4 VERSEMENT DE L'INDEMNITE INFLATION

4.1 Quel est le montant de l'indemnité inflation ?

Le montant de l'indemnité inflation s'élève à hauteur de 100 euros. Il s'agit d'une somme forfaitaire qui n'est pas proratisée selon la situation du salarié.

4.2 Quel est le régime social et fiscal de l'indemnité inflation ?

L'indemnité inflation est exonérée d'impôts sur le revenu et de cotisations et contributions sociales.

Son montant n'est pas pris en compte pour vérifier l'éligibilité ni pour le calcul des droits à des prestations sociales.

4.3 Est-il possible de verser une indemnité inflation d'un montant supérieur à 100 euros ?

L'employeur peut, s'il le souhaite, verser une somme supérieure à 100 euros par salarié.

Toutefois, selon l'URSSAF, l'indemnité sera exonérée seulement dans la limite de 100 euros : les sommes excédant ce seuil seront soumises à cotisations et contributions sociales et la déduction effectuée par l'employeur sur le montant des cotisations et contributions dues à l'URSSAF sera limitée à 100 euros par salarié.

4.4 Le versement doit-il être automatique ?

Le versement de l'indemnité est automatique, sauf pour les salariés suivants qui doivent se signaler auprès de leur employeur afin d'éviter un double versement :

- les salariés 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 pigistes ;
- les intermittents et techniciens du spectacle ;
- les salariés exerçant une activité accessoire lorsqu'ils sont éligibles.

Attention : à l'inverse de ce qui avait été initialement indiqué il est désormais précisé par l'administration que les stagiaires relèvent bien de la procédure sur demande. Ce point a été confirmé par l'URSSAF le 4 janvier 2022. Ces derniers doivent ainsi en faire la demande auprès de l'entreprise d'accueil.

L'employeur fixe un délai aux salariés pour se signaler. Il informe l'ensemble de ses salariés de ce délai par le moyen qu'il considère le plus adapté. En l'absence de réception d'information avant la date fixée, l'employeur doit procéder au versement de l'indemnité pour les salariés éligibles et il ne peut alors être tenu pour responsable d'un double versement.

A noter : A défaut de retour de la part des salariés, il peut être prévu dans le courrier que la prime ne sera pas versée. Cette position est reprise dans les questions/réponses du site de l'URSSAF.

4.5 Comment le salarié peut-il identifier l'employeur auquel il doit demander le versement de l'indemnité en cas de situation multi-employeurs ?

Lorsque les salariés sont susceptibles de bénéficier d'un versement de la part de plusieurs employeurs, l'aide est versée :

- en priorité par l'employeur auprès duquel le salarié est toujours employé à la date du versement ;
- à défaut, 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, elle 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.

4.6 En cas de cumul d'activités salariées et indépendantes, le salarié doit-il avertir son employeur de ne pas lui verser l'indemnité ?

Lorsqu'un travailleur indépendant occupe par ailleurs une autre activité (salarié, mandataire social, agent public, etc.), il perçoit l'indemnité inflation au titre de son activité d'indépendant et doit avertir les autres employeurs également susceptibles de lui verser automatiquement l'indemnité afin que ceux-ci ne procèdent pas au versement.

De même, lorsqu'un salarié d'un particulier employeur occupe par ailleurs une activité salariale, il perçoit l'indemnité inflation au titre de sa première activité et doit avertir les autres employeurs également susceptibles de lui verser automatiquement l'indemnité afin que ceux-ci ne procèdent pas au versement.

4.7 Qui verse l'indemnité aux mandataires sociaux 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. Ces personnes en informent leur employeur.

4.8 Les employeurs doivent-ils verser eux-mêmes l'indemnité à toutes les personnes qui sont éligibles ?

Certains salariés ne bénéficieront pas du versement de la prime par leur employeur :

- les salariés qui ont également exercé une activité indépendante en octobre bénéficieront s'ils sont éligibles d'un versement par leur organisme de recouvrement (URSSAF, caisse de MSA, CGSS) ;
- les salariés des particuliers employeurs ayant eu un contrat valide en octobre bénéficieront d'une indemnité versée directement par l'URSSAF ;
- les salariés en congé parental d'éducation à temps complet sur la totalité du mois d'octobre bénéficieront de l'indemnité auprès de la caisse d'allocations familiales dont ils relèvent.

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

4.9 Quand l'indemnité doit-elle être versée ?

L'indemnité inflation doit être versée entre décembre 2021 et le 28 février 2022.

Le versement ne pouvant être réalisé que jusqu'au 28 février 2022 au plus tard : pour les entreprises en paie décalée, il s'agit donc de la paie de janvier 2022 versée en février 2022.

4.10 L'indemnité inflation peut-elle être versée en plusieurs fois ?

L'indemnité ne peut pas être versée en plusieurs fois. Selon l'URSSAF, elle doit en principe faire l'objet d'un versement unique à chaque bénéficiaire.

Attention : Aucune précision n'a toutefois été apportée sur la possibilité ou non de versement l'indemnité inflation en une seule fois mais au cours de plusieurs mois en fonction des services ou des unités de travail. Il s'agit d'une pratique qui a été, selon nos informations, déjà réalisée dans un certain nombre d'entreprises ayant traité les cas les plus simples en décembre 2021, dans l'attente de précisions sur les situations plus complexes en janvier 2022.

4.11 L'indemnité inflation doit-elle apparaître sur le bulletin de paie ?

L'indemnité inflation est affichée comme « Indemnité Inflation – Aide exceptionnelle de l'Etat » sur le bulletin de paie du salarié. Ce libellé peut être abrégé en « Indemnité inflation ».

L'indemnité suit les règles générales de rattachement de la paye (période d'emploi) avec laquelle elle est versée. Selon les questions/réponses du site net-entreprises.fr, 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.

Il sera donc nécessaire de « rouvrir » une période de paie pour ces salariés.

4.12 Qui prend en charge le coût de l'indemnité inflation ?

L'indemnité inflation est versée par les employeurs⁴ pour le compte de l'Etat.

Les employeurs sont ensuite remboursés sous la forme d'une déduction des montants versés au titre de l'indemnité inflation des montants de cotisations et contributions sociales dues aux organismes de recouvrement.

L'indemnité doit être déclarée dans la DSN du mois suivant son versement :

- au niveau individuel au bloc 81. Elles ne seraient pas à déclarer dans les rémunérations (bloc 52) ;
- au niveau agrégé via un CTP URSSAF 390.

4.13 L'indemnité inflation peut-elle faire l'objet d'une saisie ?

Non, l'indemnité n'est pas saisissable.

5 CONTROLE DU VERSEMENT DE L'INDEMNITE INFLATION

5.1 Des contrôles peuvent-ils être réalisés sur les sommes versées par l'employeur ?

Les URSSAF, CGSSS et CMSA peuvent vérifier que les sommes déduites des cotisations correspondent aux sommes versées au titre de l'indemnité inflation et demander leur paiement lorsque les sommes déduites excèdent les sommes versées ou lorsque l'employeur ne devait pas verser l'indemnité, par exemple lorsque la rémunération versée par l'employeur excède 2.000 euros nets.

⁴ Or situations où le versement est effectué par les personnes débitrices de prestations sociales.

5.2 En cas de versement à un salarié par deux employeurs différents ou un employeur et un organisme social, l'employeur peut-il être tenu responsable ?

L'employeur ne sera pas tenu responsable d'un double versement à un salarié qui n'aurait pas signalé percevoir l'indemnité à un autre titre.

Attention : si l'indemnité inflation est doublement versée et qu'aucun des employeurs ne peut être tenu responsable, l'indemnité supplémentaire pourrait être soumise à charges sociales si le salarié ne la reverse pas à l'État comme il est supposé le faire. Des précisions sont attendues sur ce point.

5.3 En cas d'absence de versement au salarié éligible, l'employeur doit-il régulariser la situation ?

L'employeur est tenu de verser l'indemnité à un salarié éligible qui signalerait qu'elle ne lui a pas été versée. Le versement doit avoir lieu, après vérification de l'éligibilité du salarié, au cours du mois suivant la réception de la demande.

5.4 Si un salarié perçoit plusieurs fois l'indemnité, les employeurs qui ont versé l'aide doivent-ils régulariser la situation ?

L'employeur ne doit pas se retourner vers son salarié pour récupérer les éventuelles sommes indues.

Les indemnités indûment versées seront reversées par leur bénéficiaire directement à l'Etat.

Elles pourront aussi faire l'objet d'une récupération selon les règles et procédures applicables en matière de créances étrangères à l'impôt et au domaine.