

Indemnité inflation

Le Décret relatif aux modalités de versement de l'indemnité inflation a été publié au JO du 12 décembre 2021¹.

15/12/2021

Face à une hausse des prix, le Gouvernement par l'article 13 de la seconde loi de finances rectificatives pour 2021 a instauré le versement d'une aide exceptionnelle d'un montant forfaitaire de 100€ dite « indemnité inflation » destinée à soutenir le pouvoir d'achat des ménages.

Son décret d'application vient d'être publié ce dimanche, apportant les dernières précisions relatives aux modalités pratiques de versement qui, pour la plupart, avaient déjà été envisagées par les réponses publiées via le BOSS (Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale).

Ainsi,

⚠ L'indemnité inflation est un dispositif général, qui ainsi, peut concerner des actifs (salariés, non-salariés), certains jeunes, des bénéficiaires de prestations sociales, des demandeurs d'emploi, des retraités, etc...

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

⚠ 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...).

Nous allons principalement nous concentrer sur les employeurs du secteur.

Q1. Quels sont les critères d'éligibilité que doit satisfaire un salarié afin de percevoir cette indemnité ?

Les critères d'éligibilité au versement de la prime sont les suivants :

- **Résidence en France, dans les DOM y compris Mayotte, Saint Barthélemy, Saint Martin et Saint Pierre et Miquelon ;**
- **16 ans minimum au 31 octobre 2021 ;**
- **Rémunération inférieure à 26 000 euros bruts sur la période du 1^{er} janvier au 31 octobre (10 mois) ;**
- **Contrat en cours au moins sur une partie d'octobre 2021 (même si le salarié a quitté l'entreprise au moment du versement).**

¹ Décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021 relatif aux modalités de versement de l'aide exceptionnelle prévue à l'article 13 de la loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificatives pour 2021

NB : 26 000 euros bruts soit moins de 2 600 euros mensuels en moyenne, non proratisés en fonction du temps de travail (toutefois les 26 000 euros sont proratisés en cas d'entrée postérieure au 1^{er} janvier).

Q2. À qui dois-je verser la prime ?

La prime doit être versée aux **salariés, alternants, personnes handicapées en ESAT, stagiaires si leur gratification est supérieure au minimum légal, mandataires sociaux affiliés de plein droit au régime général.**

Elle est également versée aux **salariés absents pendant tout ou partie du mois d'octobre à l'exclusion des bénéficiaires d'un congé parental ou d'un congé parental d'éducation à temps complet pendant la totalité du mois.**

Aux anciens salariés ayant reçus des avantages de préretraite.

Q3. Quel est le mode de versement à appliquer à mes salariés ?

Deux types de versement sont prévus en fonction du contrat du bénéficiaire de la prime :

1/ Principe : le versement automatique

La prime sera versée **directement par l'employeur** au salarié répondant aux critères d'éligibilité, en **CDI ou en CDD de plus d'un mois ou de moins d'un mois mais totalisant 20 heures** (ou d'au moins trois jours lorsque les contrats ne prévoient pas de durée horaire) **ou plus sur octobre 2021 au titre d'un ou de plusieurs contrats** (la durée des différents contrats en CDD se cumule) et que sa **rémunération n'atteigne pas le plafond de 26 000 euros bruts sur la période du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021.**

Sont également visés les **apprentis, contrats de professionnalisation et stagiaires visés par le texte.**

Ainsi que les anciens salariés ayant reçu au titre des avantages de préretraite.

À qui ne pas verser l'indemnité :

Si le salarié est un salarié multi-employeur, celui-ci doit **signaler** que l'employeur n'a pas à lui verser l'indemnité (afin de ne pas bénéficier de double versement) (cf p.5).

En effet, l'employeur n'a pas à verser automatiquement :

- Aux bénéficiaires potentiels qui la reçoivent d'un autre employeur (cf 2. Dérogation) ;
- À ceux qui n'en sont pas bénéficiaires en raison de leur situation (exercice d'une activité chez un particulier employeur) ;
- Ainsi qu'à ceux qui estiment ne pas être bénéficiaires de l'indemnité inflation.

2/ Dérogation : le versement sur demande du salarié

Les salariés qui ne rentrent pas dans le cadre du versement automatique peuvent bénéficier du **versement uniquement : sur leur demande et s'ils répondent aux critères d'éligibilité.**

Il s'agit des salariés suivants :

Les salariés exerçant une activité accessoire, pour l'indemnité à laquelle ils sont éventuellement éligibles au titre de cette activité.

Contrats de moins d'un mois et avec moins de 20 heures effectuées sur le mois d'octobre 2021 (plusieurs CDD chez le même employeur sans tenir compte des absences rémunérées ou non).

Q4. Comment procéder avec les salariés multi-employeurs ?

Les salariés percevant ou ayant perçu une rémunération de la part de plusieurs employeurs différents ne peuvent toucher la prime que **d'une seule source.**

NB : Avant toute chose, si le salarié à été employé par un particulier employeur au mois d'octobre il devra avertir ses autres employeurs de ne pas lui verser l'aide en raison du paiement direct par l'URSSAF.

Par exemple : le salarié fait 130h mensuelles chez moi mais 20 heures chez un particulier employeur : l'URSSAF paie l'indemnité inflation, il ne bénéficie pas de l'aide par le biais de mon versement.

Si le salarié multi-employeur n'est pas employé par un particulier employeur : l'aide est versée **sur demande du salarié** (Cf. procédure).

Pour être bénéficiaire de la prime, il doit avoir **travaillé plus de 20 heures au cours du mois d'octobre au titre d'un ou de plusieurs contrats (les durées se cumulent).**

Lorsque le salarié est susceptible de bénéficier de l'aide de la part de plusieurs employeurs, l'aide est versée en respectant un **ordre de priorité (article 2 III B du Décret 2021-1549).**

1. Si le salarié est toujours en poste :

« L'aide est versée 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. »

2. À défaut, si le salarié n'est plus en poste :

« L'aide est versée par l'employeur avec lequel il a eu **au cours du mois d'octobre 2021 le contrat de travail dont la durée était la plus importante** lorsque la relation de travail avec l'ensemble de ces employeurs a été interrompue ou lorsque les durées de travail étaient identiques par celui avec lequel la relation de travail s'est terminée en dernier. »

3. Si le salarié est également un salarié du particulier employeur ([Article 4 du décret](#)) :

L'aide sera versée directement par l'URSSAF ainsi le salarié devra indiquer à son autre employeur (personne morale) qu'il perçoit la prime au titre de son emploi chez un particulier employeur afin de ne pas bénéficier de double versement.

Ainsi l'employeur ne doit pas verser l'aide :

(NB : paiement direct par une caisse)

- Aux salariés ayant une activité non salariée au mois d'octobre 2021 ;
- Aux salariés du particulier employeur ;
- Aux salariés en congé parental d'éducation à temps complet.

Q5 : Quand la prime doit-elle être versée ?

Au mois de décembre et au plus tard le 28 février 2022 en cas d'impossibilité pratique ou de paie décalée (C5 C6 QR BOSS).

Procédure

Comment mettre en place la procédure de signalement dans mon SAAD ?

Pour une bonne application des règles de priorité, l'administration a prévu dans le BOSS une procédure de recueil d'information (BOSS, Q/R Indemnité inflation B.7²).

L'employeur fixe un délai de signalement et en informe l'ensemble de ses salariés, par le moyen qu'il considère le plus adapté (note de service, courrier).

Les salariés qui bénéficient de l'indemnité à un autre titre (autre employeur, activité indépendante, etc.) ou qui considèrent qu'ils ne sont pas éligibles en **informent 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.

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

En cas de double versement, le salarié devra reverser le trop-perçu.

Pour tout complément d'information, merci de contacter : jurisap@fedesap.org.

Télécharger le modèle de courrier d'information à destination des salariés

² <https://boss.gouv.fr/portail/accueil/mesures-exceptionnelles/questions-reponses-versement-de.html>