

Questions/réponses « aide exceptionnelle » – 16 Décembre 2021

Champ d'application	
Qui sont les bénéficiaires de l' « aide exceptionnelle » versée par un employeur public ?	L'aide exceptionnelle est versée à l'ensemble des salariés (contractuels de droit privé) et agents publics civils et militaires: fonctionnaires, militaires, y compris réservistes, agents non titulaires quel que soit le type de contrat, magistrats, ouvriers de l'Etat, apprentis, volontaires du service civique, stagiaires gratifiés, vacataires, étudiants, personnels médicaux des établissements publics de santé quel que soit leur statut, personnels des chambres consulaires, personnels enseignants et de documentation d'enseignement privé sous contrat.
A quelle date sont appréciées les conditions d'éligibilité (conditions d'emploi, d'âge, de résidence...)?	Les agents publics éligibles sont ceux employés au cours du mois d'octobre 2021, quelle que soit la durée d'emploi en octobre. Il s'agit des personnes ayant eu un contrat de travail, ou placés dans une situation statutaire avec un employeur public, au moins une fois au cours de ce mois. La condition d'âge des 16 ans s'apprécie également sur toute la durée du mois d'octobre, soit les agents nés au plus tard le 31 octobre 2005.
Quel est le temps d'emploi minimum permettant l'ouverture du droit à l' « aide exceptionnelle » ?	La durée d'emploi de l'agent est sans influence sur l'éligibilité au versement de l'aide. Néanmoins, si l'aide est versée automatiquement par les employeurs aux agents employés au titre d'un contrat dont la durée cumulée atteint au moins 20 heures, ou 3 jours, au cours du mois d'octobre 2021, les agents employés au titre d'un contrat d'une durée inférieure doivent formuler une demande auprès de leur employeur.
Quelle doit être la position statutaire de l'agent pour qu'il puisse prétendre au bénéfice de l' « aide exceptionnelle » ?	La position statutaire de l'agent est sans influence sur le versement de l'aide : l'aide est versée même à l'agent placé dans une position statutaire non rémunérée. Les agents en disponibilité ou en congé de mobilité doivent formuler une demande auprès de leur employeur pour pouvoir en bénéficier. La demande de l'agent suffit à présumer que l'agent ne perçoit pas l'aide à un autre titre. Les agents absents au titre d'une autre position que la disponibilité ou le congé de mobilité (ex. : congé maladie, congé de paternité, congé de présence parentale...) bénéficient de l'aide automatiquement, sans avoir à la demander auprès de leur employeur. Pour les agents en détachement, l'aide est versée par l'administration d'accueil.

Questions/réponses « aide exceptionnelle » – 16 Décembre 2021

	<p>Cas particulier : pour les agents en congé parental à temps complet sur la totalité du mois d'octobre 2021, l'aide est versée par l'organisme débiteur de prestations familiales. L'employeur n'est donc pas débiteur de l'aide.</p>
<p>Un vacataire peut-il bénéficier de l' « aide exceptionnelle »</p>	<p>Un vacataire est une personne qui est engagée pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés. Le vacataire peut prétendre au bénéfice de l' « aide exceptionnelle » sur demande. S'il remplit les conditions d'éligibilité, il en fait la demande auprès de l'employeur qui l'a employé au mois d'octobre 2021 (en cas de multi-employeur, se référer aux règles de multi-employabilité).</p>
<p>Quel employeur doit verser l' « aide exceptionnelle » lorsqu'un agent relève de plusieurs employeurs au mois d'octobre 2021 ?</p>	<p>L'aide est versée selon l'ordre de priorité suivant :</p> <p>1°) Lorsque l'agent ne relève plus que d'un seul employeur au moment du versement : l'employeur qui emploie toujours l'agent au moment du versement (soit en janvier ou février 2022) ;</p> <p><i>Ex. : un agent a été employé par un employeur A du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021 et est employé pour une durée indéterminée par un employeur B depuis le 1^{er} septembre 2021. C'est l'employeur B qui verse l'aide.</i></p> <p>2°) Lorsque l'agent ne relève plus d'aucun employeur au moment du versement :</p> <p>a) L'employeur avec lequel la relation de travail a été la plus longue ;</p> <p><i>Ex. : un agent a été employé par un employeur A du 1^{er} janvier au 15 octobre 2021 et par un employeur B du 1^{er} septembre 2021 au 31 octobre 2021. C'est l'employeur A qui verse l'aide.</i></p> <p>b) Si les durées de travail étaient identiques, l'employeur avec lequel la relation de travail s'est terminée en dernier.</p> <p><i>Ex. : un agent a été employé par un employeur A du 1^{er} août au 15 octobre 2021 et par un employeur B du 1^{er} septembre 2021 au 15 novembre 2021. C'est l'employeur B qui verse l'aide.</i></p> <p>3°) Lorsque l'agent relève encore, le mois du versement, de plusieurs employeurs qui l'employaient déjà au mois d'octobre 2021 : l'employeur avec lequel la relation de travail a débuté en premier.</p> <p><i>Ex. : un agent a été employé par un employeur A depuis le 1^{er} mai 2021 et par un employeur B depuis le 1^{er} septembre 2021. C'est l'employeur A qui verse l'aide.</i></p> <p>Lorsque l'employeur ne connaît pas la ou les autres relations de travail que son agent est susceptible d'entretenir avec d'autres employeurs, il ne peut être tenu responsable du versement indu de l'aide. C'est à l'agent de faire savoir qu'il n'est pas éligible à l'aide auprès de son employeur.</p>

Questions/réponses « aide exceptionnelle » – 16 Décembre 2021

	Lorsque l'employeur a pu légitimement croire qu'il n'était pas débiteur de l'aide en raison d'une multi-employabilité de son agent, l'agent éligible pourra en demander le versement auprès de son employeur qui sera tenu de la verser dans le mois suivant la demande de l'agent.
Qui verse l' « aide exceptionnelle » lorsque l'agent a changé d'employeur après le 1 ^{er} novembre 2021 ?	C'est l'employeur qui employait l'agent au mois d'octobre 2021 qui vérifie les critères d'éligibilité et verse, le cas échéant, l'aide à son ancien agent.
Les frontaliers résidant à l'étranger mais relevant d'un employeur public en France sont-ils éligibles au versement de l' « aide exceptionnelle » ?	Les agents n'ayant pas leur résidence principale en France au moins un jour au cours du mois d'octobre 2021 ne sont pas éligibles au versement de l'indemnité, quelles que soient leur conditions d'emploi.
Plafond de rémunération	
Le plafond est-il proratisé au regard de la durée de la relation d'emploi sur la période considérée ?	<p>Pour l'agent qui n'a pas été employé sur toute la durée courant du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021, le plafond de 26 000 euros est proratisé pour tenir compte de la durée réelle d'emploi, dans la limite de 2 600 € bruts.</p> <p><i>Ex. : agent nouvellement recruté au 1^{er} septembre 2021 :</i> <i>Le plafond de rémunération permettant de vérifier l'éligibilité s'apprécie sur la période du 1^{er} septembre au 31 octobre 2021 (61 jours) et est proratisé en conséquence. Pour pouvoir bénéficier de l'aide, l'agent ne doit pas avoir perçu une rémunération supérieure à 5 217 € bruts $[(26\ 000 / 304) \times 61]$.</i></p> <p>En revanche, ce plafond n'est pas proratisé à raison de l'occupation d'un emploi à temps partiel ou à temps non complet.</p> <p>N.B. : Pour les agents ayant eu changé d'employeur, de statut, ou de position statutaire, sur la période du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021, l'ensemble des rémunérations perçues sur toute la période doivent être cumulées pour pouvoir apprécier les critères d'éligibilité.</p>
Pour le calcul de la proratisation, comment est calculée la durée de travail ?	<p>Pour le calcul de la proratisation, la durée de travail est calculée en nombre de jours calendaires.</p> <p><i>Ex. : pour un agent ayant été employé du 1^{er} février au 31 octobre 2021, la proratisation est calculée sur la base de 273 jours (28+31+30+31+30+31+31+30+31) sur les 304 jours compris entre le 1^{er} janvier et le 31 octobre 2021, soit un plafond fixé à 23 348€ bruts.</i></p>
En quoi consiste la limite de la proratisation du plafond de rémunération à 2 600 euros bruts ?	En cas de proratisation du plafond de 26 000 euros pour tenir compte de la durée réelle d'emploi, celui-ci ne peut être inférieur à 2 600 euros brut.

	<p>En conséquence, lorsque l'agent a travaillé 30 jours ou moins sur la période du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021, le calcul de la proratisation conduirait à déterminer un montant inférieur à 2 600 € bruts. Dans ce cas, il convient de retenir un plafond de 2 600 euros brut.</p> <p><i>Ex. : un agent est employé du 1^{er} au 20 octobre 2021. A ce titre il perçoit 2 500 euros brut. La durée de la relation de travail est de 20 jours sur les 304 que compte la période du 1^{er} janvier au 30 octobre 2021.</i></p> <p><i>La proratisation du plafond devrait ainsi être de $(20/304) \times 26\,000 = 1710,5$ €. Mais le plafond ne peut être inférieur à 2 600 euros. L'éligibilité de l'agent est ainsi regardée par rapport au plafond de 2 600 euros. L'agent pourra donc bénéficier de l'aide.</i></p>
<p>Éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'indemnité</p>	
<p>Quels éléments de rémunérations doivent être pris en compte ?</p>	<p>Tout élément de rémunération entrant dans la détermination de l'assiette de la contribution sociale généralisée (CSG), versé entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 octobre 2021, doit être pris en compte, y compris les éléments de rémunération versés à titre exceptionnel, au titre d'un rappel (quelle que soit l'année du rappel), ou au titre d'une activité accessoire.</p> <p>A contrario, les éléments de rémunération non soumis à CSG n'entrent pas dans l'assiette d'éligibilité à l'aide.</p>
<p>Qu'en est-il si la rémunération a été minorée du fait de congés pour maladie ? Faut-il neutraliser l'effet maladie ou prendre la rémunération effective ?</p>	<p>Sont pris en compte les éléments de rémunération entrant dans l'assiette de la CSG, au titre des rémunérations réellement versées entre le 1^{er} janvier et le 31 octobre 2021. En conséquence, l'effet d'un congé maladie sur la rémunération versée ne doit pas être neutralisé.</p> <p><i>Ex. : un agent perçoit 3 000 € brut par mois. Placé en congé de maladie du 1^{er} février au 31 août 2021, il a perçu son plein traitement de février à avril 2021 et n'a perçu qu'un demi-traitement de mai à août 2021. Ainsi il a perçu 3 000 € de janvier à avril 2021, puis 1 500 € de mai à août 2021, puis 3 000 € en septembre et octobre 2021, soit un total de 24 000 € ($3\,000 \times 4 + 1\,500 \times 4 + 3\,000 \times 2$). Il bénéficiera de l'aide.</i></p>
<p>De même, qu'en est-il si le seuil n'est pas franchi à raison, d'une suspension, de jours de service non fait, de jours de carence, de retenues pour transmission tardive d'un arrêt maladie etc... ?</p>	<p>Sont pris en compte les éléments de rémunération entrant dans l'assiette de la CSG, au titre des rémunérations réellement versées entre le 1^{er} janvier et le 31 octobre 2021, sans considération des motifs ayant conduit à verser une rémunération inférieure au seuil.</p> <p>Quel que soit le motif ayant conduit à minorer la rémunération d'un agent sur la période considérée, pour la détermination de l'éligibilité à l'aide, on ne rétablit jamais la rémunération sur la base de celle qu'il aurait perçue sans cette minoration.</p>

	<p><i>Ex. Un agent perçoit 2 700 € bruts par mois. Il a été suspendu sans rémunération durant le mois d'août 2021. L'agent a perçu, sur la période de janvier à octobre 2021, 24 300 € bruts (2 700 x 9). Il bénéficiera de l'aide.</i></p>
<p>Modalités de versement</p>	
<p>Les bénéficiaires devront-ils effectuer des démarches pour percevoir l' « aide exceptionnelle » ?</p>	<p>Le versement de l'aide est automatique pour les bénéficiaires, à l'exception des cas particuliers suivants qui devront en faire la demande auprès de leur employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - agents liées à un employeur au cours du mois d'octobre 2021, au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail d'une durée cumulée inférieure à vingt heures à trois jours ; - agents en disponibilité (d'office, sous réserve des nécessités de service, ou de droit) ou en congé de mobilité ; - agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés (vacations) ; - agent rémunérés au seul titre d'une activité accessoire ; - collaborateurs occasionnels du service public ; - élèves et étudiants stagiaires ou en formation en milieu professionnel, gratifiés, sous réserve que le taux horaire de la gratification soit strictement supérieur à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 3,90 €/heure minimum). <p><i>N.B. : Un stagiaire percevant le montant minimal de gratification prévu à l'article L124-6 du code de l'éducation n'ouvre pas droit au versement de l'aide.</i></p>
<p>Selon quelles modalités un réserviste des armées peut-il bénéficier de l' « aide exceptionnelle » ?</p>	<p>Sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité à l'aide, notamment en terme de plafond de rémunération sur l'ensemble des rémunérations perçues sur la période du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021, au titre de la réserve et, le cas échéant, de son activité professionnelle principale et de toute autre activité accessoire.</p> <p>Le réserviste qui a exercé une activité au titre de son engagement dans la réserve pour une durée inférieure à trois jours au cours du mois d'octobre 2021, et qui remplit les critères d'éligibilité, devra en faire la demande auprès des Armées.</p>

Questions/réponses « aide exceptionnelle » – 16 Décembre 2021

	Si le réserviste a exercé une activité au titre de son engagement dans la réserve pour une durée supérieure à trois jours au cours du mois d'octobre 2021, le versement est automatique sous réserve que le réserviste ne relève pas de plusieurs employeurs et que sa rémunération totale n'excède pas 26 000 euros bruts sur la période de référence.
Qui verse l'« aide exceptionnelle » à un ancien agent bénéficiant d'une allocation d'assurance versée par son ancien employeur ?	Lorsque la charge de l'allocation d'assurance repose sur l'employeur public, le versement de l'aide est assuré, en l'absence de convention avec Pôle emploi, par ledit employeur.
Qui verse l'« aide exceptionnelle » aux agents mis à disposition ou affectés en position normale d'activité qui sont rémunérés par leur administration d'origine ?	Le débiteur de la rémunération principale est le débiteur de l'aide. Ainsi, c'est l'administration d'origine qui verse l'aide et qui, le cas échéant, bénéficient de la compensation au titre du montant versé.
Aspects techniques/Mise en paie	
L'« aide exceptionnelle » constitue-t-elle un élément de rémunération soumis à prélèvements sociaux et fiscaux	L'aide n'est pas un élément de rémunération. Par ailleurs, au terme de l'article 13 de la loi du 1 ^{er} décembre 2021 de finances rectificative pour 2021, elle n'est soumise ni à cotisations et contributions sociales, ni à l'impôt sur le revenu.
Calendrier de mise en œuvre ?	Pour les agents publics civils et militaires, l'aide est versée entre les mois de janvier et février 2022. A défaut de versement à l'initiative de l'employeur, l'agent pourra solliciter l'aide à son employeur qui sera tenu de lui verser, sous réserve de la réunion des critères d'éligibilité, dans le mois suivant la réception de la demande.