



Version en vigueur au 02/12/2021

# Questions-Réponses relatif aux conditions et modalités de versement de l'indemnité inflation

## Présentation

Ce 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 1er décembre 2021 de finances rectificative pour 2021. Toutes les personnes de plus de 16 ans résidant en France et subissant l'effet de la hausse d'inflation relevée au cours des derniers mois de l'année 2021 bénéficient de cette aide d'un montant de 100 euros.

L'aide est versée, pour le compte de l'Etat, par les personnes débitrices de revenus ou de prestations sociales. Elles font ensuite l'objet d'un remboursement intégral dans les conditions fixées par décret. L'indemnité inflation est exonérée d'impôts et de cotisations et contributions sociales.

Le questions-réponses précise les conditions d'éligibilité des salariés et des agents publics civils et militaires bénéficiaires, les conditions de non cumul du bénéfice de l'aide, ainsi que les modalités de versement, automatique ou sur demande, par les employeurs.

Les employeurs du secteur privé ainsi que les employeurs publics, à l'exception de l'Etat et de certains de ses opérateurs, sont 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.

## A. Conditions d'éligibilité à l'indemnité versée par les employeurs

### Condition de résidence

#### A.1 L'indemnité inflation doit-elle être versée à tous les salariés et agents publics résidant en France ?

Oui, sont éligibles à l'indemnité les salariés et les agents publics résidant sur le territoire métropolitain, dans 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.

En revanche, l'indemnité n'est pas versée aux non-résidents ni aux salariés et agents publics établis dans les autres collectivités d'outre-mer.

#### A.2 Comment est apprécié le critère de résidence ?

Sont éligibles les salariés et agents publics pour lesquels les employeurs appliquent le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu ou qui sont redevables de la CSG sur leurs revenus d'activité. Ce critère est apprécié sur le mois d'octobre 2021 : le respect du critère sur une partie du mois seulement suffit à être éligible.

### **A.3 Les salariés frontaliers résidents en France sont-ils éligibles à l'indemnité ?**

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

### **A.4 Les salariés et agents publics expatriés peuvent-ils percevoir l'indemnité ?**

Non, les expatriés qui ne sont pas résidents ne bénéficient pas de l'indemnité.

## **Condition d'âge**

### **A.5 Le bénéfice de l'indemnité est-il conditionné à une limite d'âge ?**

Oui : sont éligibles les personnes âgées d'au moins 16 ans au 31 octobre 2021.

## **Condition d'activité**

### **A.6 Tous les versants de la fonction publique sont-ils concernés par le versement de cette indemnité en tant qu'employeur public ?**

Oui, l'aide doit être versée aux agents publics civils et militaires des trois versants de la fonction publique.

### **A.7 L'indemnité est-elle réservée aux salariés et agents publics employés en octobre ?**

Oui. Les salariés et 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, quelle que soit la durée de ce contrat.

#### **Exemple :**

- Un salarié ayant un contrat de travail débutant le 1er septembre 2021 et se terminant le 15 octobre 2021 est éligible ;
- Un salarié ayant un contrat de travail débutant le 18 octobre 2021 et se terminant le 22 octobre 2021 est éligible ;
- Un salarié ayant un contrat de travail débutant le 1er janvier et se terminant le 24 septembre 2021 n'est pas éligible.

### **A.8 Les salariés employés et agents publics 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 ?**

Oui, même si le contrat a été rompu, l'employeur pour lequel le salarié ou l'agent public travaillait en octobre doit verser l'indemnité, dans les mêmes conditions que pour les autres salariés.

### **A.9 Les anciens salariés auxquels qui ont perçu en octobre 2021 une allocation de préretraite sont-ils éligibles à l'indemnité ?**

Oui, les employeurs versent l'indemnité aux anciens salariés auxquels ils versent en octobre 2021 une allocation de préretraite d'entreprise, même lorsque le contrat de travail est rompu.

### **A.10 L'employeur est-il tenu de verser l'indemnité à tous les salariés et agents publics satisfaisant le critère d'emploi ?**

Oui, l'employeur est tenu de verser l'indemnité :

- aux salariés sous contrat de droit privé ;
- aux agents publics en activité ou en détachement ;
- aux apprentis et autres alternants ;
- aux stagiaires percevant une rémunération supérieure à la gratification minimale ;

- aux mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail ou non (à condition dans ce cas d'avoir une rémunération d'activité) ;
- aux titulaires d'un contrat d'engagement en ESAT ;
- aux vendeurs colporteurs de presse titulaires d'un contrat de mandat ;
- aux vendeurs à domicile indépendants et non-inscrits au RCS ;
- aux travailleurs à domicile.

#### **A.11 Un salarié ou un agent public absent au mois d'octobre (période de référence) peut-il bénéficier du versement de l'indemnité ?**

Oui. 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 ou agents publics absents pour congés (à l'exception des salariés en congés parental d'éducation à temps complet : dans ce cas, le versement de l'indemnité n'est pas réalisé par l'employeur), pour cause de maladie ou autres, qu'ils perçoivent ou non une rémunération en octobre, dès lors que les autres critères sont satisfaits.

### **Condition de revenu**

#### **A.12 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 2000 euros nets est appréciée par l'employeur en fonction du seul revenu versé.

Lorsqu'il que le salarié 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 à ce versement.

#### **A.13 Le plafond de rémunération est-il défini en brut ou en net ? sur quelle période doit-il être vérifié ?**

Pour vérifier si le salarié ou l'agent public bénéficie d'une rémunération nette de moins de 2000 euros, l'employeur doit comparer la rémunération brute due à ce salarié ou à l'agent public au titre des périodes courant du 1er janvier au 31 octobre 2021 à un plafond de 26 000 euros bruts.

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

#### **A.14 Quelle est la rémunération à prendre en compte pour les salariés et agents publics contractuels d'une part et les fonctionnaires civils et militaires d'autre part ?**

Pour les salariés et agents publics contractuels, la rémunération à prendre en compte est celle définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Pour les fonctionnaires, la rémunération à prendre en compte est la rémunération soumise à la CSG mentionnée à l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale.

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

#### **A.15 Quelle est la rémunération à prendre en compte pour les salariés dont les cotisations sociales sont calculées sur des bases forfaitaires ?**

Lorsque les cotisations sociales dues sont calculées sur des bases forfaitaires, la rémunération prise en compte pour l'appréciation du plafond de 26 000 euros correspond à ces bases forfaitaires.

#### **A.16 Les revenus de remplacement sont-ils pris en compte dans la rémunération ?**

Non, seuls sont pris en compte les revenus d'activité définis, pour les salariés et les agents publics contractuels, à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et soumis à cotisations sociales ou définis, pour les fonctionnaires civils et militaires, à l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale et soumis à CSG.

Les revenus de remplacement, y compris les indemnités journalières d'assurance maladie versées par subrogation, sont donc exclus.

#### **A.17 Les heures supplémentaires doivent-elles être prises en compte dans la rémunération ?**

Oui, les heures supplémentaires sont prises en compte dans la rémunération.

#### **A.18 Les indemnités d'activité partielle sont-elles prises en compte dans la rémunération ?**

Non, elles ne sont pas prises en compte, à l'exception des indemnités complémentaires au-delà de 3,15 SMIC qui sont assujetties à cotisations sociales.

#### **A.19 Les sommes dues au titre des indemnités de congés payés, lorsqu'elles ne sont pas versées par l'employeur, doivent-elles être prises en compte dans la rémunération ?**

Non. Ces sommes n'étant pas dues par l'employeur, elles ne sont pas prises en compte.

#### **A.20 Les éléments de rémunération exemptés de cotisations et contributions doivent-ils être pris en compte dans la rémunération ?**

Non, les éléments de rémunération exonérés de cotisations et contributions (tels que les primes exceptionnelles de pouvoir de pouvoir d'achat - PEPA) ne sont pas pris en compte.

#### **A.21 Les éventuels versements de salaires postérieurs à la période d'emploi doivent-ils être pris en compte ?**

Non. Hormis le décalage habituel lié à un décalage de paie, en cas de versement postérieur, quelle qu'en soit la cause, celui-ci n'est pas pris en compte.

#### **A.22 Le plafond de rémunération est-il ajusté pour les salariés ou agents publics qui n'ont pas été employés pour la totalité de la période courant du 1er janvier au 31 octobre 2021 ?**

Oui. Dans ce cas, le plafond de 26 000 euros est ajusté au prorata de la durée de contrat pendant la période courant du 1er 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.

#### **Exemple :**

Un salarié sous contrat de 6 mois entre le 1er mai 2021 et le 31 octobre 2021 bénéficiera de l'indemnité si sa rémunération est inférieure à  $(184/304) * 26\ 000$  euros.

#### **A.23 Comment est vérifié 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.

#### **A.24 Comment est vérifié 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.

#### **A.25 Le plafond de rémunération doit-il être réduit en fonction de la quotité de travail ?**

Non, le plafond de rémunération ne peut être réduit en fonction de la quotité de travail.

#### **Exemple :**

Un salarié employé à temps partiel (50 %) depuis le 1er janvier est éligible si sa rémunération n'excède pas 26 000 euros bruts de janvier à octobre.

## **B. Règles applicables pour le versement aux personnes éligibles**

### **Modalités applicables dans le cas général**

#### **B.1 Les employeurs doivent-ils verser eux-mêmes l'indemnité à toutes les personnes qui sont éligibles dans les conditions mentionnées au A ?**

Non. Dans certains cas, les personnes éligibles dans les conditions mentionnées au A ne bénéficieront pas d'un versement de l'indemnité par leur employeur. L'indemnité sera versée par un autre organisme. Ces personnes sont les suivantes :

- Les salariés qui ont également exercé une activité indépendante en octobre. Ils 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. Ils bénéficieront d'une indemnité versée directement par les URSSAF ;
- Les salariés en congé parental d'éducation à temps complet sur la totalité du mois d'octobre. Ils bénéficieront de l'indemnité auprès de la caisse d'allocations familiales dont ils relèvent.

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

#### **B.2 A l'exception de ceux mentionnés à la réponse à la question B.1, les salariés et agents publics éligibles recevront-ils la prime automatiquement ?**

Oui, sauf pour certains cas pour lesquels le versement se fait uniquement sur demande auprès de leur employeur (voir B.3).

#### **B.3 Dans quels cas les salariés mentionnés à la réponse à la question B.2 devront-ils demander le versement pour percevoir l'indemnité ?**

Les cas dans lesquels, afin d'éviter des double versements, le salarié demandera à l'employeur le versement sont les suivants :

- les salariés et agents contractuels de la fonction publique 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 agents publics en position de disponibilité ou en congé de mobilité ;
- les collaborateurs occasionnels du service public ;
- les pigistes ;
- les intermittents et techniciens du spectacle ;
- les salariés exerçant une activité accessoire, au titre de cette activité, lorsqu'ils sont éligibles.

#### **Exemple :**

- Un salarié en CDD du 1er septembre 2021 au 31 octobre 2021 : versement automatique car contrat supérieur à un mois ;
- Un salarié en CDD du 28 septembre 2021 au 15 octobre 2021 dont la durée au contrat de travail est de 35 heures : versement automatique car durée du contrat supérieure à 20 heures ;
- Un salarié en CDD du 1er octobre 2021 au 20 octobre 2021 dont la durée au contrat de travail est de 15 heures : versement sur demande du salarié auprès de l'employeur.

#### **B.4 Quelle démarche devront réaliser les salariés et les agents publics susceptibles de percevoir l'indemnité de manière automatique de la part de plusieurs employeurs ?**

Lorsque le salarié ou l'agent public remplit les critères pour bénéficier du versement automatique de l'indemnité auprès de plusieurs employeurs, il doit avertir les employeurs susceptibles de lui verser automatiquement l'indemnité autres que celui qui doit lui verser afin que ceux-ci ne procèdent pas au versement.

### **B.5 Comment le salarié ou l'agent public identifie l'employeur auquel il doit demander le versement de l'indemnité si plusieurs employeurs sont susceptibles de lui verser l'aide ?**

Lorsque les salariés et agents publics 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 ou l'agent public est toujours employé à la date du versement ou 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 ou l'agent public 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.

### **B.6 En cas de cumul d'activités salariées et indépendantes, le salarié ou l'agent public doit-il avertir son employeur de ne pas lui verser l'indemnité ?**

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

### **B.7 Dans quel délai le salarié ou l'agent public doit-il informer son ou ses employeurs de ne pas procéder au versement de l'indemnité ?**

L'employeur fixe un délai aux salariés ou agents publics pour se signaler. Il informe l'ensemble de ses salariés ou agents publics 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 ou agents publics éligibles et il ne peut alors être tenu pour responsable d'un double versement.

## **Modalités particulières**

### **B.8 Qui verse l'indemnité aux salariés des entreprises de travail temporaire ?**

Pour les salariés des ETT mis à disposition auprès d'entreprises utilisatrices, l'indemnité est versée par les entreprises de travail temporaire dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés. De même pour les groupements d'employeurs. De même pour les groupements d'employeurs et les entreprises de portage salarial.

### **B.9 Qui verse l'indemnité aux salariés des particuliers employeurs ?**

Les particuliers employeurs ne verseront pas l'indemnité à leurs salariés. Celle-ci sera versée par les URSSAF.

### **B.10 Qui verse l'indemnité aux stagiaires de la formation professionnelle ?**

Les stagiaires de la formation professionnelle (non titulaires d'un contrat de travail) bénéficieront de l'indemnité par l'organisme en charge de leur rémunération.

### **B.11 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. Les personnes en informent leur employeur.

## **C. Montant, date de versement et modalités de déclaration et de remboursement de l'indemnité versée par les employeurs**

### **Règles relatives au versement de l'indemnité au salarié**

#### **C.1 Le montant de l'indemnité est-il de 100 euros pour tous les bénéficiaires ?**

Oui, le montant d'indemnité est le même pour tous les bénéficiaires, quelle que soit leur situation. Il est de 100 euros.

#### **C.2 L'indemnité peut-elle être réduite ou modulée en fonction de la quotité de travail, ou de la présence du salarié dans l'entreprise ?**

Non, le montant de l'indemnité ne peut être modifié.

#### **C.3 L'indemnité inflation peut-elle faire l'objet d'une saisie ?**

Non, l'indemnité n'est pas saisissable.

#### **C.4 L'indemnité est-elle soumise à prélèvement sociaux et fiscaux ?**

L'indemnité n'est assujettie ni à cotisations/contributions ni à l'impôt. Son montant n'est pas pris en compte pour vérifier l'éligibilité ni pour le calcul des droits à des prestations sociales.

#### **C.5 Quand l'indemnité sera-elle versée ?**

Elle sera versée courant décembre 2021, sauf impossibilité pratique et au plus tard le 28 février 2022.

#### **C.6 Quand les entreprises en paye décalée doivent elles verser l'indemnité ?**

Les entreprises en paye décalée peuvent verser l'indemnité en décembre avec la paie de novembre ou sinon en janvier avec la paie de décembre.

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

#### **C.7 L'indemnité inflation doit-elle apparaître sur le bulletin de paie ?**

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

### **Règles relatives au remboursement des employeurs, au contrôle et aux indus**

#### **C.8 L'indemnité versée devra-t-elle être déclarée par l'employeur ?**

Oui. 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.

#### **C.9 Quand et comment les employeurs seront-ils remboursés ?**

L'ensemble des employeurs, à l'exception de l'Etat et d'opérateurs désignés par arrêtés, seront remboursés dès le versement, lors du paiement des cotisations sociales sur les rémunérations du même mois.

Ils déduiront les sommes versées aux salariés et aux agents publics des cotisations dues dès l'échéance de paiement suivante. En cas de montant supérieur à celui des cotisations dues, l'excédent sera soit imputé sur des échéances ultérieures soit remboursé directement.

#### **C. 10 Des contrôles peuvent-ils être réalisés sur les sommes versées par l'employeur ?**

Oui, 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 2000 euros nets.

#### **C.11 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 ?**

Non, 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.

#### **C.12 En cas d'absence de versement au salarié ou à l'agent public qui était éligible, l'employeur doit-il régulariser la situation ?**

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

#### **C.13 Si un salarié ou agent public perçoit plusieurs fois l'indemnité, les employeurs qui ont versé l'aide doivent-ils régulariser la situation ?**

Non, l'employeur ne doit pas se tourner vers son salarié pour récupérer les éventuelles sommes indues.

Les indemnités indûment versées par des employeurs sont reversées par leur bénéficiaire directement à l'Etat.

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