

Précisions administratives sur l'indemnité inflation : un vrai sac de nœuds

08/12/2021



L'indemnité inflation doit être versée courant décembre 2021, sauf impossibilité pratique, et au plus tard le 28 février 2022, précisent le Boss dans un questions-réponses diffusé le 2 décembre et le projet de décret. Ils contredisent la fiche DSN en indiquant que l'employeur doit verser cette indemnité aux stagiaires. Un casse-tête en vue pour les services RH.

Le dispositif exceptionnel de l'indemnité inflation va tambour battant. Sans attendre la publication du décret d'application de ce dispositif - dont actuEL-RH a pu se procurer le projet (*en pièce jointe*) - le Bulletin officiel de la sécurité sociale (Boss) a publié, le 2 décembre dernier, un "Questions-réponses" sur les conditions et les modalités de versement de cette indemnité. Des précisions attendues depuis l'adoption définitive de

la loi. Dans la foulée, la fiche DSN établie par le GIP-MDS et diffusée sur le site net-entreprises.fr a été modifiée.

Revue de détails des précisions administratives et de celles données par le projet de décret intéressant les employeurs du secteur privé et leurs salariés.

Conditions d'âge, de résidence et d'activité : des confirmations bienvenues

Pour prétendre à l'indemnité inflation, une condition de résidence en France est requise. Le Boss et le projet de décret apportent plusieurs précisions sur cette condition :

1. Le champ d'application territorial de l'indemnité est confirmé : les salariés résidant en métropole et dans les Dom-Com de Guadeloupe, de Guyane, de Martinique, de Mayotte, de La Réunion, de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre--t-Miquelon sont éligibles au dispositif (*projet de décret, article 1er ; Boss, QR A.1*). Un doute subsistait pour Saint-Barthélemy et Saint-Martin ; il est donc levé.
2. S'agissant de l'appréciation de cette condition de résidence, 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. Le Boss confirme que le respect de ce critère sur une partie du mois d'octobre est suffisant (*Boss, QR A.2*).

► *L'exclusion des expatriés est confirmée (Boss, QR A.4), tout comme l'éligibilité des salariés frontaliers qui percevront l'indemnité de l'administration fiscale (projet de décret, art.10 ; Boss, QR A.3).*

Le bénéfice de l'indemnité est conditionné également à une limite d'âge : être âgé d'au moins 16 ans au 31 octobre 2021 (*Boss, QR A.5*).

Autre confirmation du Boss : un salarié peut prétendre à la prime inflation s'il a été employé au mois d'octobre, quelle que soit la durée de son contrat durant ce mois (*Boss, QR A.7*).

Exemples : un salarié ayant un contrat 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 24 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 (*Boss, QR A.8*). L'employeur doit également verser l'indemnité aux anciens salariés auxquels il verse en octobre 2021 une allocation de préretraite d'entreprise (même lorsque le contrat de travail est rompu) (*Boss, QR A.9 ; projet de décret, article 2, II A 1° et B al. 3*).

► *Le Boss et le projet de décret confirment aussi que les absences, rémunérées ou non, du salarié durant le mois d'octobre sont sans incidence sur le bénéfice de l'indemnité, tout comme le congé parental à temps plein (à ceci près que, pour ce congé, l'indemnité est versée par la CAF et non par l'employeur) (Boss, QR A.11 ; projet de décret, article 2, A II 3°).*

Le Boss ajoute enfin à la liste des salariés pour lesquels l'employeur doit verser l'indemnité, les vendeurs colporteurs de presse titulaires d'un contrat de mandat, les vendeurs à domicile indépendants et non-inscrits au RCS et les travailleurs à domicile (Boss, QR A.10).

Appréciation de la condition de revenu détaillée par le Boss

L'indemnité inflation est versée aux salariés ayant perçu une rémunération brute (rémunération soumise à cotisations) ne dépassant pas 26 000 euros au titre des périodes d'emploi du 1er janvier au 31 octobre 2021 (ce plafond s'applique à l'ensemble du territoire français, y compris à Mayotte).

Ce plafond est proratisé pour ceux n'ayant pas été employés durant toute cette période, mais pas à raison de l'occupation d'un emploi à temps partiel. Pour rappel, la proratisation se calcule en principe comme suit : [26 000 euros x (nb de jours de la relation de travail/nb de jours de la période)]. Le plafond proratisé ne peut être inférieur à 2 600 euros bruts (*projet de décret, article 2, I al. 3*).

► *Le Boss ne règle pas le sort des salariés n'ayant perçu sur la période de référence aucun salaire soumis à cotisations (exemples : 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 mais une confirmation administrative serait bienvenue.*

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 (Boss, QR A.23).

Le Boss et le projet de décret apportent également d'utiles précisions sur la rémunération à retenir pour apprécier ce plafond. Ainsi :

- il n'est pas tenu compte des déductions forfaitaires spécifiques pour frais professionnels (DFS) lorsque ces déductions sont applicables (*projet de décret, article 2, I, 2 ; Boss, QR A.14*) ;
- lorsque les cotisations sociales sont calculées sur des bases forfaitaires, la rémunération prise en compte est celle correspondant à ces bases forfaitaires (*projet de décret, article 2, I, al. 2 ; Boss, QR A.15*) ;
- les indemnités de congé payé non versées par l'employeur ne sont pas prises en compte (Boss, QR A.19) ;
- les éventuels éléments de salaire postérieurs à la période d'emploi ne sont pas

retenus, qu'elle qu'en soit la cause, hormis les cas de décalage de paie (Boss, QR A. 21) ;

- 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 (Boss, QR A. 24).

► Le Boss confirme également que les revenus de remplacement (y compris les IJSS versées par subrogation), les indemnités d'activité partielle (hormis la fraction excédant 3,15 Smic assujettie à cotisations) et tous les éléments exonérés de cotisations sociales ne doivent pas être pris en compte (Boss, QR A. 16, A. 18 et A. 20).

L'épineux cas des stagiaires est réglé

Le sort des stagiaires en entreprise posait question jusqu'à la diffusion de la fiche DSN rédigée par le GIP-MDS, dans laquelle on apprenait que les employeurs n'étaient pas tenus de leur verser l'indemnité.

Mais l'administration et le pouvoir réglementaire opèrent un revirement : l'employeur doit verser sur demande l'indemnité inflation aux stagiaires percevant une rémunération supérieure à la gratification minimale (Projet de décret, art. 2, II, A 5° et C 6° ; Boss, QR A. 10).

A noter : le législateur impose le versement obligatoire d'une gratification pour tous les stages en entreprise d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, supérieure à 2 mois consécutifs ou non. En deçà de cette durée, le versement d'une gratification reste facultatif. À défaut de convention de branche ou d'accord professionnel étendu prévoyant un montant de gratification plus favorable, le stagiaire doit percevoir, par heure de travail, une gratification au moins égale à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale.

Les autres stagiaires pourront l'obtenir peut-être à un autre titre.

Modalités de versement : un sacré imbroglio

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 trois jours", précise le projet de décret (*article 2 B*) qui liste également les cas dans lesquels le versement n'est pas automatique (*article 2 C*).

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 mais aussi certains autres salariés listés par le décret (versement sur demande - exception 2) ;
- les salariés percevant l'indemnité à un autre titre qui doivent stopper le versement de l'indemnité auprès de leur(s) employeur(s) (exception 1) ;
- les salariés qui considèrent ne pas être éligibles au dispositif (exception 1).

Exceptions 1 : versement "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 ;
- les salariés de particuliers employeurs qui sont également employés chez un employeur classique ;
- et les salariés en congé parental d'éducation à temps complet.

Ces salariés qui, rappelons-le, bénéficient de l'indemnité versée par un organisme (Urssaf, Caf, etc.) et non par l'employeur, doivent se signaler auprès de leur employeur pour que celui-ci ne leur verse pas l'indemnité (*Boss, QR B. 1*).

► *En pratique, la situation des salariés en congé parental d'éducation à temps complet étant connue de l'employeur, nul besoin d'attendre le signalement du salarié pour ne pas leur verser l'indemnité.*

En outre, dès lors qu'un salarié considère ne pas être éligible au dispositif, il doit en informer son (ses) employeur(s) afin que celui-ci (ceux-ci) ne procède(nt) pas au versement de l'indemnité (*Boss, QR A.12*).

► *Remarque : quelle situation recouvre cette exception ? Des salariés juridiquement éligibles au dispositif mais qui y renonceraient ? Des éclaircissements de l'administration seraient bienvenues.*

Enfin, si les salariés multi-employeurs dont la durée cumulée de travail excède 20 heures au mois d'octobre peuvent prétendre au versement automatique de l'indemnité auprès de plusieurs employeurs, ils ne peuvent recevoir qu'une seule indemnité. Ils doivent donc identifier l'employeur qui doit leur verser l'indemnité selon les règles de priorité suivantes (*Boss, QR B. 4 et B. 5*) :

- 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.

Exception 2 : versement de l'indemnité 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 trois jours pour les contrats ne mentionnant pas de durée horaire) ;

A noter : 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 trois jours pour les contrats ne mentionnant pas de durée horaire) ;
- aux stagiaires en entreprise ne percevant pas une gratification supérieure à la gratification légale minimale ;
- aux collaborateurs occasionnels de service public ;
- aux salariés exerçant une activité accessoire, au titre de cette activité, lorsqu'ils sont éligibles ;
- aux collaborateurs occasionnels de service public ;
- aux pigistes ;
- aux intermittents et techniciens du spectacle.

► *Pour les deux dernières catégories susvisées, on peut s'interroger, à la lecture du projet de décret (article 2, C), sur l'articulation entre demande expresse et durée cumulée de travail. En effet, selon les termes de cet article, "l'aide est versée à leur demande expresse auprès de leur employeur, dans les conditions et sous réserve des dispositions du III, lorsqu'ils satisfont aux conditions prévues au I et que l'aide ne peut leur être versée en application du B du présent II (ce B renvoie notamment à la durée cumulée de 20 heures sur octobre), du IV ou d'un autre article du présent décret". Est-ce à dire que les pigistes et intermittents du spectacle ayant effectué plus de 20 heures ou trois jours calendaires ne seraient pas visés par l'obligation de demande expresse de l'indemnité mais pourraient bénéficier d'une indemnité "automatique" ? L'éclairage de l'administration sur ce point serait précieux.*

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 mêmes conditions que celles énoncées pour les salariés à employeurs multiples dont la durée cumulée de travail excède 20 heures au mois d'octobre (*voir ci-avant*). A priori, l'employeur choisi ne peut pas refuser de verser l'indemnité si le salarié remplit les conditions d'éligibilité

au dispositif.

L'employeur doit-il informer ses salariés ?

Encore faut-il que le salarié ait conscience que sa situation le prive d'un versement automatique de l'indemnité ou qu'elle l'oblige à stopper le versement auprès de son ou de ses employeur(s) !

Et selon le Boss, c'est là que l'employeur entre en scène puisqu'il 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 (*Boss, QR B. 7*).

Relevons que, dans le projet de décret, nulle trace d'une obligation d'information de l'employeur de ce type.

► *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. Mais le temps presse. N'est-ce pas trop tard pour un versement de l'indemnité en décembre ? Certaines DRH ont pris les devants en informant leur personnel sur la base du dossier de presse, information forcément incomplète compte tenu de la brièveté du dossier de presse.*

Date de versement de l'indemnité au plus tard le 28 février 2022

L'indemnité inflation doit être versée courant décembre 2021, sauf impossibilité pratique et au plus tard le 28 février 2022 (*projet de décret, article 11, al. 1 ; Boss, QR C. 5*). Heureuse nouvelle compte tenu des développements précédents risquant fort de compliquer la tâche des employeurs.

► *Les entreprises pratiquant le décalage de la paie peuvent verser l'indemnité en décembre avec la paie de novembre, 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 (*projet de décret, article 11 al. 2 ; Boss, QR C. 12*).

► *Le Boss ne reprend pas le délai de 30 jours ; il indique que le versement doit avoir lieu au cours du mois suivant la réception de la demande (*Boss, QR C. 12*).*

Imputation de l'indemnité sur le montant des cotisations dues : des contrôles pourront être opérés

Les employeurs seront remboursés dès le versement, lors du paiement des cotisations sociales sur les rémunérations du même mois. Si le montant des indemnités versées excède celui des cotisations, l'excédent sera (*projet de décret, article 2, V ; Boss, QR C. 9*) :

- soit imputé sur des échéances ultérieures ;
- soit remboursé directement à l'employeur.

Des contrôles de l'Urssaf pourront avoir lieu pour vérifier que les sommes déduites des cotisations correspondent bien au montant des indemnités versées (*projet de décret, article 13, al. 2 ; Boss, QR C. 10*). Le contrôle sera réalisé comme en matière de cotisations et contributions sociales et tout manquement constaté par les contrôleurs Urssaf donnera lieu à une demande de paiement.

Conséquences d'un manquement ou d'une erreur de l'employeur : de nombreuses 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 ? A la lecture a contrario du QR B.7, on pourrait le supposer.

En outre, 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. C'est en tout cas ce que laisse supposer le QR C. 11 et l'exemple 4 donné dans la fiche DSN relatif à l'indemnité inflation versée à tort à un salarié ainsi que l'article 2, III C du projet de décret.

Quelles conséquences entraînerait la responsabilité de l'employeur ? Les précisions figurant dans le QR C. 13 et l'exemple 4 donné dans la fiche DSN susvisée suggèrent que, dans ces hypothèses, l'employeur devrait prendre les 100 euros d'indemnité à sa charge.

En effet, 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'Etat, indiquent le Boss et le projet de décret (*projet de décret, article 12 ; Boss, QR C. 13*). Mais, dans la fiche DSN (exemple 4), il est précisé que si, bien qu'ayant été informé par son salarié (multi-employeur dans l'exemple), 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. Il en saurait visiblement de même lorsque l'employeur verse l'indemnité à un salarié inéligible (exemple : salarié âgé de moins de 16 ans ou percevant une rémunération excédant le plafond de revenus) puisque le Boss précise que des contrôles de l'Urssaf pourront avoir lieu pour vérifier que les salariés qui ont perçu l'indemnité étaient bien éligibles au dispositif et que le paiement des indemnités indues pourra être demandé par l'Urssaf à l'employeur négligent (*Boss, QR C. 10*). 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. Mais alors, l'indemnité indument perçue devrait être soumise à cotisations sociales et au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.

Dans quel cas l'Urssaf pourra-t-elle demander ultérieurement à l'employeur de rembourser l'indemnité indue ? Dans quel cas l'Etat s'adressera au salarié ? Des réponses à ces questions seraient plus que souhaitables.

Autres questions laissées en suspens par le projet de décret et le Boss : si l'employeur s'aperçoit, avant tout contrôle de l'Urssaf, qu'il a versé indument une indemnité, pourra-t-il régulariser sa situation ? La fiche DSN prévoit en tout cas cette possibilité. Mais alors, comme indiqué plus haut, pourra-t-il récupérer le montant indu sur la paie du salarié ? Dans la négative, devra-t-il soumettre ce montant aux cotisations sociales et prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu ?

Les explications du Boss étant nébuleuses sur ce point, il serait judicieux que le décret lève le voile sur la mise en cause de la responsabilité de l'employeur en cas de manquement à cette obligation informative et de versement d'une indemnité indue. Des précisions qui ne figurent malheureusement pas dans le projet de décret.

Géraldine Anstett et Véronique Gasnier

Source URL: <https://www.actuel-expert-comptable.fr/content/precisions-administratives-sur-lindemnite-inflation-un-vrai-sac-de-noeuds-1>