

Indemnité inflation : quand et comment la verser à vos salariés ?



© 2021 Les Echos Publishing

Pour préserver le pouvoir d'achat des Français, le gouvernement a annoncé, en octobre dernier, la création d'une indemnité inflation d'un montant forfaitaire de 100 €. Mais un décret devait encore fixer ses conditions et modalités de versement. C'est désormais chose faite ! Aussi, les employeurs doivent, au plus tard le 28 février 2022, régler cette indemnité à leurs salariés.

À savoir : pour aider les employeurs à mettre en œuvre le versement de l'indemnité inflation, les pouvoirs publics ont publié un [« questions-réponses » consultable sur le site du Bulletin officiel de la Sécurité sociale](#).

Qui est concerné ?

L'indemnité inflation est accordée aux salariés (y compris les alternants) :

- qui ont eu une activité professionnelle au cours du mois d'octobre 2021 ;
- et qui ont perçu, du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021, une rémunération brute soumise à cotisations sociales inférieure à 26 000 € (quelle que soit leur durée de travail).

Précision : pour les salariés qui n'ont pas travaillé sur

l'ensemble de la période allant du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021, le plafond de revenu est proratisé. Il est ainsi réduit à due proportion de la période non travaillée (exprimée en jours), sans pouvoir être inférieur à 2 600 € bruts.

Qui verse l'indemnité ?

Les employeurs doivent automatiquement payer l'indemnité inflation à leurs salariés qui remplissent les conditions précitées, et ce même s'ils ne font plus partie de l'effectif de l'entreprise. Elle est aussi réglée aux salariés qui, en octobre 2021, étaient absents ou dont le contrat de travail était suspendu (arrêt de travail, congé de maternité, etc.).

Exceptions : l'indemnité n'a pas à être versée par l'employeur lorsque, en octobre dernier, le salarié a également exercé une activité indépendante ou a bénéficié durant tout le mois, d'un congé parental d'éducation. Il en est de même lorsque le salarié signale à son employeur qu'il ne peut pas prétendre à l'indemnité ou que celle-ci lui est déjà versée par un autre employeur.

S'agissant des salariés qui ont bénéficié d'un contrat de travail très court (CDD inférieur(s) à un mois et totalisant moins de 20 h de travail ou, lorsque le contrat ne mentionne pas de durée horaire, moins de 3 jours de travail effectués au mois d'octobre), l'employeur ne doit pas leur verser l'indemnité automatiquement. Ce versement intervient uniquement si le salarié concerné en fait la demande.

À noter : lorsque le salarié a eu plusieurs employeurs au mois d'octobre 2021, c'est son employeur principal qui lui paye l'indemnité. Est considéré comme l'employeur principal du salarié celui avec lequel il est toujours en relation de travail, celui avec lequel la relation de travail a commencé en premier ou bien celui pour lequel il a effectué le plus d'heures de travail en octobre 2021.

En pratique, l'employeur doit déterminer un délai permettant aux salariés de « se signaler », autrement dit de demander le versement de l'indemnité, lorsque celui-ci n'est pas automatique. Un délai qui doit être porté à la connaissance des salariés par le moyen considéré le plus adapté par l'employeur.

Quand doit-elle être versée ?

Les employeurs règlent l'indemnité inflation à leurs salariés dès le mois de décembre et, au plus tard, le 28 février 2022. Ce règlement s'effectue en même temps que la rémunération et fait l'objet d'une mention sur le bulletin de paie ainsi libellée : « Indemnité inflation – Aide exceptionnelle de l'État ».

Et, bien entendu, les employeurs se verront rembourser le montant des indemnités inflation payées à leurs salariés. Concrètement, ils déduiront ce montant de celui des cotisations sociales dont ils sont redevables auprès de l'Urssaf ou de la MSA. Cette déduction devant être effectuée sur l'échéance de paiement qui suit le versement de l'indemnité.

Exemple : si l'indemnité est versée avec la rémunération du mois de décembre 2021, son montant doit être déduit du montant des cotisations sociales à régler le 5 ou le 15 janvier 2022.

[Décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021, JO du 12](#)

© 2021 Les Echos Publishing