



Versement indemnité inflation : précisions

Les premiers versements de l'indemnité inflation devraient arriver.

Ainsi, les salariés éligibles peuvent la percevoir dès décembre, le décret d'application étant paru le 12 décembre.

L'employeur doit-il s'empresse de la verser ? Quelle démarche doit effectuer un salarié qui travaille pour plusieurs employeurs ? L'employeur peut-il être tenu pour responsable en cas de double versement de l'indemnité à un même salarié ?

➤ **À qui s'adresse l'indemnité inflation dans le secteur privé ?**

Au sein des entreprises, l'indemnité s'adresse aux salariés, en **CDI** ou **CDD**.

Toutefois, d'autres catégories sont également concernées, notamment les apprentis et autres **alternants**, les **stagiaires** percevant une gratification dont le montant est supérieur à la gratification minimale, les **mandataires sociaux** (titulaires d'un contrat de travail ou non) à la condition de percevoir une rémunération d'activité.

Les employeurs doivent s'assurer que les bénéficiaires remplissent les conditions d'éligibilité de l'indemnité et en particulier :

- **une condition de résidence**, puisque la loi énonce de manière générale que l'indemnité doit être versée aux personnes « résidant régulièrement en **France** ». À ce propos, la DSS a précisé, dans le *Bulletin officiel de la sécurité sociale* (« *BOSS* »), qu'il s'agit des salariés pour lesquels les employeurs appliquent le prélèvement à la source ou pour qui ils précomptent la CSG sur le mois d'octobre 2021,
- **une condition d'activité**. Le bénéficiaire doit avoir été employé par l'entreprise au cours du mois d'**octobre 2021**. Cette condition est remplie, quelle que soit la durée d'emploi au cours du mois,
- **une condition de revenu**. L'indemnité sera réservée aux salariés dont la rémunération ne **dépasse pas 26 000 € brut au titre** des périodes d'emploi du **1er janvier au 31 octobre 2021**. Ce plafond est **proratisé** pour les salariés qui n'ont **pas été employés pendant toute la période** visée, mais non pour les salariés occupés à temps partiel.

➤ **Faut-il posséder un véhicule pour percevoir cette indemnité inflation ?**

L'indemnité est destinée à préserver le pouvoir d'achat face à l'inflation constatée fin 2021.

Elle a donc vocation à s'appliquer largement et ne concerne pas que les seuls automobilistes.

- **Quels sont les risques encourus par les entreprises qui verseront l'indemnité inflation en janvier ? Que recouvre la notion d'« impossibilité pratique » ?**

L'indemnité sera versée en une seule fois, dès le mois de **décembre** et au plus tard le 28 février 2022.

Le questions-réponses de la DSS semble sur ce point plus contraignant, puisqu'il indique que l'aide « sera versée courant décembre 2021, **sauf impossibilité pratique et au plus tard le 28 février 2022** ».

Il n'est pas précisé ce qu'il faut entendre par « impossibilité pratique » mais cette expression pourrait recouper de nombreuses situations (difficultés techniques de paramétrage en paie, paie du mois de décembre d'ores et déjà bouclée...).

Les entreprises **n'encourent donc pas à proprement parler de risques** à verser l'indemnité en janvier, ce qui pourrait d'ailleurs être une solution souvent privilégiée.

Le mois de **décembre étant** déjà bien **avancé**, un **versement rapide** pourrait même apparaître comme **risqué** pour nombre d'acteurs, ne serait-ce qu'au regard des délais nécessaires à la compréhension des mécanismes prévus par les textes qui viennent d'être publiés.

Dans cette hypothèse, une **communication** doit opportunément être **organisée** afin d'expliquer aux salariés les motifs justifiant un tel ajournement.

- **Quid lorsqu'un salarié travaille pour plusieurs employeurs ?**

Un salarié susceptible de percevoir l'aide de manière automatique de la part de plusieurs employeurs devra se signaler auprès de tous les employeurs qui n'ont pas à la lui verser afin que ces derniers ne procèdent pas à un double versement.

L'**employeur prioritairement** désigné pour le versement est celui auprès duquel le salarié est **toujours employé** à la **date du versement ou, lorsqu'il est toujours employé par plusieurs employeurs**, celui avec lequel la relation de travail **a commencé en premier**.

À défaut, ou lorsque plusieurs employeurs sont compétents, l'indemnité sera versée par l'employeur avec lequel le salarié a, au cours du mois d'**octobre 2021**, le contrat de travail dont la **durée** était la **plus importante** (à durée équivalente, le versement sera opéré par le dernier employeur).

- **Pour vérifier la condition de revenus, l'employeur peut-il demander au salarié les rémunérations qu'il perçoit chez d'autres employeurs ?**

Selon le *BOSS*, la condition de revenus « est appréciée par l'employeur en fonction du seul revenu versé ».

Dès lors, il **n'appartient pas** à l'employeur de demander aux salariés le **montant des rémunérations** qu'ils perçoivent chez d'autres employeurs.

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle le salarié doit se signaler auprès de ses employeurs, autres que l'employeur prioritairement désigné pour lui verser l'indemnité, afin d'éviter un double versement.

- **L'employeur peut-il être tenu pour responsable en cas de double versement de l'indemnité à un même salarié (multi-employeurs), ou de versement à un salarié non éligible ?**

Dans les hypothèses de cumul d'activités salariées et/ou indépendantes, le **salarié** qui perçoit l'indemnité à un autre titre que sa relation de travail avec son employeur, **doit avertir** ce dernier **de ne pas** lui verser l'indemnité.

Pour ce faire, le *BOSS* indique que « l'**employeur fixe un délai aux salariés** ou agents publics **pour se signaler** » et « **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** ne sera **pas tenu responsable** d'un **double versement**.

En revanche, le **risque** pour l'entreprise serait de **verser** l'indemnité à un **salarié** qui n'y était **pas éligible**, ce qui de notre point de vue devrait inciter les employeurs à s'assurer des procédures mises en place afin d'éviter un éventuel redressement Urssaf pour ce motif.

- **Quelles sanctions encourront les salariés qui n'auront pas stoppé le versement de l'indemnité par leurs autres employeurs ?**

Le **salarié** devra reverser la **somme** indûment obtenue à l'État.

Le décret précise à ce propos que ces sommes peuvent faire l'objet d'une récupération selon les règles et procédures applicables en matière de créances étrangères à l'impôt et au domaine.

➤ **Quelle est l'assiette à prendre en compte ?**

Comme évoqué précédemment, l'indemnité est réservée aux salariés dont la rémunération ne dépasse pas 26 000 € brut au titre des périodes d'emploi du 1er janvier au 31 octobre 2021.

La rémunération à prendre en compte pour l'appréciation du plafond est celle définie à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Le *BOSS* précise que les **revenus de remplacement** ou les indemnités d'**activité partielle** (à l'exception des indemnités complémentaires maladie/accident assujetties à cotisations sociales) ne sont pas **pris en compte**.

➤ **Comment l'employeur est-il compensé du versement de l'indemnité à ses salariés ? Quel risque si l'entreprise a trop versé ?**

L'indemnité étant « à la charge de l'État », la loi précise que « les sommes versées par les payeurs font l'objet d'un **remboursement intégral**, qui peut, dans le cas de payeurs redevables de cotisations et contributions sociales, **prendre la forme d'une imputation sur ces cotisations et contributions** ».

Les sommes avancées par les employeurs seront donc compensées sur les cotisations et contributions sociales versées aux Urssaf.

La DSS précise que le remboursement interviendra « dès le versement, lors du paiement des cotisations sociales sur les rémunérations du même mois ».

L'**indemnité** ne sera **pas soumise à l'impôt sur le revenu ni aux cotisations et contributions sociales**.

Compte tenu de ce cadre social, les **Urssaf pourront s'assurer** que les sommes déduites par les employeurs correspondent bien 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.