

AIDE EXCEPTIONNELLE. La loi du 1^{er} décembre 2021 de finances rectificative pour 2021 instaure le principe du versement d'une indemnité inflation à la charge de l'État. Un décret du 11 décembre 2021 vient d'en préciser les modalités de versement. Antérieurement à ce décret, le *Boss* a explicité les futures conditions et modalités de versement de l'indemnité inflation pour les entreprises. Décryptage.

Le versement de l'indemnité inflation par les entreprises

Xavier Pignaud, Avocat associé, **Thomas Gérard**, Avocat manager et **Walter Gauthier**, Avocat, docteur en droit, Rigaud Avocats

Annoncée par le gouvernement comme l'une des mesures destinées à limiter les effets de l'inflation, l'indemnité inflation constitue une aide exceptionnelle à la charge de l'État, dont le versement sera assuré par les personnes débitrices, à l'égard des bénéficiaires, de revenus d'activité,

de remplacement ou de prestations sociales¹.

Prévue initialement à l'article 12 du projet de loi de finances rectificative pour 2021, le Sénat a, dans un premier temps, retoqué la mesure aux motifs notamment que ce « *revenu universel d'un jour* » serait versé sans prise en

compte de la composition du foyer ou de l'exposition réelle à la hausse actuelle des prix des carburants.

L'Assemblée nationale est passée outre ce veto. L'article 13 de la loi de finances rectificative du 1^{er} décembre 2021 consacre désormais le principe de cette indemnité, qui devrait ●●●

¹. Pour les salariés, il s'agira, sauf cas particulier, de l'employeur. Pour les autres bénéficiaires, les personnes débitrices sont multiples : CAF, Urssaf, Pôle emploi, administration fiscale notamment.

●●● concernent 38 millions de bénéficiaires, et le décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021 en précise les modalités de versement.

L'administration a diffusé le 2 décembre 2021, sur le *Bulletin officiel de la sécurité sociale (Boss)*, un *Questions-réponses* relatif aux conditions et modalités de versement de l'indemnité inflation, au sein des entreprises.

Premier décryptage par le Cabinet Rigaud Avocats.

CONTENU DE LA MESURE

L'article de 13 de la loi de finances rectificative pour 2021 instaure le versement d'une aide d'un montant forfaitaire de 100 euros à toute personne qui satisfait aux conditions pour en bénéficier. L'indemnité est identique pour tous les bénéficiaires, quelle que soit leur situation, et les entreprises n'auront pas la faculté d'en minorer ou majorer le montant.

► À qui s'adresse-t-elle au sein des entreprises ?

Au sein des entreprises, l'employeur est tenu de verser l'indemnité aux salariés, en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD). Toutefois, d'autres catégories de personnel de l'entreprise sont également concernées, notamment² les apprentis et autres alternants, les stagiaires³ 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, ou encore les travailleurs à domicile.

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

- Une condition d'âge

La loi dispose que cette aide est réservée à toute personne âgée d'au moins 16 ans. Le *Boss* précise que cette condition s'apprécie au 31 octobre 2021.

- Une condition de résidence

La loi énonce de manière générale que l'indemnité doit être versée aux

personnes « résidant régulièrement en France ».

Au sein des entreprises, le *Boss* précise qu'il s'agit des salariés et agents publics pour lesquels les employeurs appliquent le prélèvement à la source ou pour qui ils précomptent la CSG. Le critère doit être apprécié sur le mois d'octobre 2021.

Autrement dit, les personnes qui ne sont pas résidentes en France ne peuvent bénéficier de l'indemnité, à l'instar des expatriés. Les salariés frontaliers peuvent en bénéficier, mais le versement est assuré par l'administration fiscale.

- Une condition d'activité

Le bénéficiaire doit avoir été employé par l'entreprise **au cours du mois d'octobre 2021**. Le *Boss* précise que cette condition est remplie, quelle que soit la durée d'emploi au cours du mois. Ainsi, un salarié engagé en CDD pour une durée de quelques jours seulement doit en bénéficier s'il remplit les autres conditions.

Cette condition est interprétée très largement.

Ainsi, les salariés dont le contrat de travail est suspendu au cours du mois d'octobre, peu important la cause, peuvent en bénéficier. La seule exception concerne les salariés en congé parental à temps plein, pour qui le versement sera assuré par les CAF.

Par ailleurs, il n'est pas exigé que le salarié soit présent dans les effectifs **lors du versement** de l'indemnité. Le versement devant intervenir, nous le verrons, à partir de décembre 2021, les entreprises devront être en mesure d'identifier leurs anciens salariés et éditer pour eux des bulletins de paie uniquement pour le versement de l'indemnité.

Enfin, les anciens salariés pour lesquels l'employeur verse, en octobre 2021, des avantages de préretraite doivent également recevoir l'aide de leur ancien employeur.

- Une condition de revenu

Selon l'article 2 du décret, l'indemnité sera réservée aux salariés dont la rémunération ne dépasse pas **26 000 euros bruts** au titre des périodes d'emploi **du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021**. Ainsi, un lissage des rémunérations

versées au salarié doit être effectué sur cette période de 10 mois. La condition est donc satisfaite si la rémunération globale du salarié n'excède pas le plafond susvisé. Dès lors, contrairement à ce qui a été annoncé dans un premier temps, l'indemnité n'est pas juridiquement réservée aux salariés dont le salaire est inférieur à 2 000 euros nets **pour le mois d'octobre**.

Cette condition est certainement la plus délicate à apprécier et pourrait, dans nombre de situations, être mal comprise au sein des entreprises.

En effet, l'employeur devra faire masse de l'ensemble des rémunérations versées sur la période considérée. Autrement dit, en cas de fluctuation de la rémunération du salarié, si sa rémunération globale est supérieure au plafond de 26 000 euros, mais que son salaire net d'octobre 2021 est inférieur à 2 000 euros, il ne pourra pas en bénéficier.

La rémunération à prendre en compte dans 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 assujetties à cotisations sociales) ne sont pas pris en compte. Dans cette situation, la rémunération globale d'un salarié absent diminue mécaniquement. Dès lors, il pourra potentiellement bénéficier de l'aide, alors que son salaire du mois d'octobre est supérieur à 2 000 euros nets.

Enfin, selon l'article 2 du décret, le plafond de 26 000 euros est proratisé pour les salariés qui n'ont pas été employés pendant toute la période visée (par exemple, en cas d'arrivée en cours de période ou de départ pendant le mois d'octobre). Le *Boss* précise que le plafond est proratisé selon le rapport entre le nombre de jours de la relation de travail et le nombre de jours de cette période (soit 304 jours), sans que le plafond puisse être inférieur à 2 600 euros bruts⁴.

À l'opposé, le plafond n'est pas proratisé pour les salariés à temps partiel ou à temps non complet.

² Pour une liste complète, cf. QRA 10 du *Boss*.

³ Sur ce point, le *Boss* vient contredire la fiche DSN publiée sur le site net-entreprise.fr, qui semblait, de prime abord, exclure les stagiaires du dispositif.

⁴ À titre d'exemple, un salarié en contrat de six mois entre le 1^{er} mai 2021 et le 31 octobre bénéficiera de l'indemnité si sa rémunération globale sur la période de référence est inférieure à (184/304) * 26 000, soit 15 737 euros bruts.

L'appréciation du respect du plafond nécessite donc une vigilance particulière des entreprises et, certainement, la diffusion d'informations claires à l'égard du personnel.

► Quand et comment verser l'indemnité ?

Comme nous l'avons vu, l'indemnité sera versée aux salariés « *par les personnes débitrices à leur égard de revenus d'activité* »⁵, c'est-à-dire **leur employeur**.

Cette indemnité sera versée en une seule fois (« *versement unique à chaque bénéficiaire* »), **dès le mois de décembre et au plus tard le 28 février 2022** nous précise l'article 11 du décret. Le *Questions-réponses* de la Direction de la sécurité sociale 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 (décalage de paie, difficultés techniques de paramétrage en paie, ou peut-être l'insuffisance de recul pour les chargés de paie sur des textes à peine publiés à date...). Nous comprenons en tout état de cause que l'administration considère que le versement doit avoir lieu au plus vite et par principe au mois de décembre 2021 pour les salariés.

Les salariés éligibles recevront en principe l'indemnité **automatique**, c'est-à-dire qu'ils n'auront pas besoin d'effectuer une démarche auprès de leur employeur. Elle sera également versée de manière automatique aux anciens salariés pour lesquels les employeurs ont versé, en octobre 2021, des avantages de préretraite.

Afin d'éviter des doubles versements, l'indemnité sera toutefois versée **sur demande expresse** auprès de l'employeur pour les salariés 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 trois jours calendaires pour les contrats ne mentionnant pas de durée horaire (sans tenir compte des absences rémunérées ou non). Le versement ne sera pas non plus automatique pour les pigistes, les

intermittents et techniciens du spectacle, les stagiaires...

Chaque salarié ne pouvant percevoir qu'une seule fois l'indemnité, certains **cas particuliers** ont été spécifiquement identifiés et anticipés. Sans prétendre à l'exhaustivité, les hypothèses suivantes ont retenu notre attention.

Les **entreprises de travail temporaire** devront verser l'indemnité aux salariés mis à disposition des entreprises utilisatrices dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés. Il en ira de même pour les groupements d'employeurs et les entreprises de portage salarial.

Dans certaines hypothèses, le salarié devra lui-même se signaler spontanément auprès de son employeur pour qu'il ne procède pas au versement.

Ainsi, 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 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).

Si le salarié est par ailleurs **mandataire social** dans une entreprise distincte, l'entreprise qui verse l'indemnité est celle dans laquelle il a un mandat social. Les intéressés doivent en informer leur employeur, pour éviter un double versement.

Les salariés en **congé parental d'éducation** à temps complet sur la totalité du mois d'octobre bénéficieront de l'indemnité directement auprès de la CAF. Ils devront en principe se signaler auprès de leur employeur pour qu'il ne leur verse pas l'aide. On peut cependant se demander si l'employeur ne devrait pas spontanément recenser les salariés concernés, sans attendre

un signalement de leur part, dans la mesure où il dispose de l'information.

Plus surprenant, le décret précise que lorsqu'un salarié « *considère ne pas être éligible* », il doit en informer son employeur afin que celui-ci ne procède pas au versement. On peut toutefois s'interroger sur l'efficacité pratique d'une telle mention.

► Déclaration et remboursement

La loi n'évoque pas la question du traitement en paie de l'indemnité inflation. Sur ce point, nous pouvons néanmoins nous référer aux commentaires du document *Questions-réponses* diffusé par la Direction de la sécurité sociale, du site internet des Urssaf et de la fiche « *consigne de déclaration en DSN* » du site internet *net-entreprises.fr*.

Relevons tout d'abord que l'indemnité **doit** figurer sur le **bulletin de paie** des intéressés, dans une rubrique qui, par simplicité, peut être libellée « *indemnité inflation* ».

Comme le prévoit le décret, l'aide doit par ailleurs être déclarée et traitée dans la norme **DSN**.

Elle suit les règles de rattachement de la paie (période d'emploi) avec laquelle elle est versée. Ce principe de rattachement à la période d'emploi s'applique au niveau nominatif et au niveau agrégé. Ainsi l'indemnité devra être déclarée dans la DSN du mois suivant son versement. Si le salarié ne fait plus partie des effectifs à la date de versement de l'indemnité, cette dernière doit être rattachée à la dernière période d'activité connue.

Au niveau nominatif, l'indemnité devra être déclarée au bloc 81 en utilisant la valeur de réserve « *913 – Potentielle nouvelle cotisation D* ».

Elle ne sera ainsi pas à déclarer dans les rémunérations, ni dans les primes, indemnités et gratifications (bloc 52).

Au niveau agrégé (uniquement pour les Urssaf), le code type de personnel à utiliser sera le CTP 390 à 0 % qui donnera l'information sur le montant des indemnités inflation versées dans l'établissement. Le CTP 390 devra être rattaché à la période d'emploi de la paie avec laquelle l'indemnité inflation a été versée. Si une correction est effectuée, elle suivra les principes des corrections en DSN (mé- ●●●

5. L. fin. rect. n° 2021-1549, 1^{er} déc. 2021, art. 13, al. 2.

●●● thodes « annule et remplace » ou « différentielle »).

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 par ailleurs 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 Direction de la sécurité sociale précise que le remboursement interviendra « dès le versement, lors du paiement des cotisations sociales sur les rémunérations du même mois ».

Enfin, si les montants versés au titre de l'indemnité inflation sont supérieurs au montant total des cotisations dues, le reliquat sera soit imputé sur des échéances ultérieures, soit il fera l'objet d'un remboursement par l'Urssaf dont relève l'entreprise, sauf imputation sur les éventuelles dettes présentes sur le compte cotisant. Cette dernière précision ne figure pas dans le *Bulletin officiel de la sécurité sociale*, ni dans le décret. Est-ce à dire que les Urssaf pourraient, par le biais d'une compensation entre les « dettes », imputer les sommes devant être remboursées sur les sommes qu'elles estiment leur être dues, par exemple à la suite d'un contrôle Urssaf pourtant contesté ?

CADRE SOCIAL ET VÉRIFICATION PAR LES URSSAF

Dès l'annonce de la mesure par le Premier ministre fin octobre, il a clairement été énoncé que, compte tenu de l'objectif de protection du pouvoir d'achat des Français, l'aide exceptionnelle ne serait **pas soumise à l'impôt sur le revenu ni aux cotisations et contributions sociales**. Ce régime fiscal et social très favorable est traduit au troisième alinéa de l'article 13 de la loi de finances rectificatives pour 2021 et confirmé par le *Boss* qui précise effectivement que « l'indemnité n'est assujettie ni à cotisations/contributions⁶ ni à l'impôt ».

Compte tenu de ce cadre social de faveur, 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. Ce **contrôle** sera réalisé comme en matière de cotisations et contributions sociales. Bien que les commentaires de l'administration ne l'indiquent pas expressément, on imagine que les sommes « trop versées » ou « mal versées », si elles ne sont pas effectivement reversées par le salarié, pourraient être requalifiées en rémunération soumise à charges sociales et à impôt.

L'employeur doit donc être particulièrement vigilant, pour éviter tout risque, d'autant plus qu'il ne pourra pas se tourner vers son salarié pour récupérer les sommes indues. En effet, l'article 12 du décret précise à ce titre que « les indemnités indûment perçues, notamment lorsque les bénéficiaires ont reçu plusieurs versements de différents débiteurs, sont reversées par leur bénéficiaire à l'État ».

L'employeur ne sera cependant **pas toujours tenu responsable** d'une erreur de versement.

Ainsi, 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 devra procéder au paiement de l'indemnité aux salariés éligibles et il ne sera pas tenu responsable d'un double versement. La formulation retenue pourrait néanmoins laisser entendre que, s'il n'a pas fixé de délai, si ce délai n'a pas été porté à la connaissance des salariés, ou s'il n'a pas tenu compte

du signalement de son salarié, l'employeur pourrait être tenu responsable.

DES QUESTIONS ENCORE EN SUSPENS

Les conditions et modalités du versement de l'indemnité inflation intéressant les salariés du secteur privé sont désormais connues. Reste que malgré les précisions apportées par la doctrine administrative sur tous les supports possibles (*Bulletin officiel de la sécurité sociale*, site internet des Urssaf...), des questions restent en suspens à quelques jours de la mise en œuvre effective, par les services de paie et les RH, du versement de l'indemnité. Ainsi **par exemple**, si l'indemnité inflation est doublement versée et qu'aucun des employeurs ne peut être tenu responsable, l'indemnité supplémentaire devra-t-elle être soumise à charges sociales, si le salarié ne la reverse pas à l'État comme il est supposé le faire ? En pratique, comment l'État compte-t-il procéder pour recouvrer auprès des salariés les sommes indûment versées ? Quel traitement social et fiscal est applicable à une aide qui serait versée après le 28 février ?

Compte tenu du délai laissé aux entreprises pour mettre en œuvre la mesure, on peut considérer que le temps presse. Néanmoins, sous couvert d'« une impossibilité pratique » d'opérer dans un cadre totalement sécurisé, on peut s'attendre à ce que certaines entreprises choisissent de s'inscrire dans une démarche consistant, plutôt que de s'organiser sur les paies de décembre en cours d'édition, à attendre le début d'année. Ceci d'autant plus que les employeurs sont supposés, d'après le *Boss*, laisser aux salariés un délai pour se signaler afin d'éviter, notamment, les « double versements ». Sauf à ce que les entreprises aient pris les devants en termes de communication et d'information, on peut penser qu'un versement au cours du mois de décembre serait difficile à mettre en œuvre. Dans cette hypothèse, une communication serait certainement la bienvenue afin d'expliquer aux salariés les motifs justifiant un tel ajournement. ■

6. La Foire aux questions publiée sur le site de l'Urssaf précise « y compris la retraite complémentaire, le versement mobilité, ainsi que le Fnal ».