



« Note technique relative à l'indemnité inflation »

19/11/2021

SOMMAIRE

I. Les bénéficiaires de l'indemnité inflation	3
1) Condition liée à la résidence fiscale	3
2) Condition liée à l'existence d'un contrat de travail en cours au mois d'octobre 2021	3
• Appréciation de la situation du salarié au mois d'octobre 2021	3
• Incidence d'une suspension de contrat au mois d'octobre 2021	3
• Salariés bénéficiant d'un contrat court	4
• Intérimaires	4
3) Condition liée à la moyenne des rémunérations perçues entre le 1 ^{er} janvier 2021 et le 31 octobre 2021	4
• Période prise en compte pour la détermination du salaire de référence : 1 ^{er} janvier 2021 au 31 octobre 2021	4
• Détermination du salaire mensuel moyen perçu au cours de la période de référence	5
4. Exemples de calcul d'un salaire de référence sur la période	6
• Exemple n°1	6
• Exemple n°2	7
II. Les modalités de versement et le montant de l'indemnité inflation	7
1) Versement en décembre	7
• Changement d'organisme employeur au cours de l'année 2021 :	7
• Embauche au cours du mois d'octobre	8
• Contrats courts	9
2) Indemnité de 100€ exonérée	9

I. Les bénéficiaires de l'indemnité inflation

L'indemnité inflation est due à tous les salariés résidant en France qui bénéficient d'un contrat de travail au mois d'octobre 2021 et dont la rémunération totale brute est inférieure à 2600 € par mois en moyenne sur la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 octobre 2021.

1) Condition liée à la résidence fiscale

Dans la mesure où cette aide exceptionnelle de l'Etat a été mise en place pour compenser l'inflation et ses effets sur le pouvoir d'achat, elle n'est versée qu'aux salariés **dont la résidence fiscale est située en France**.

Ainsi, un salarié d'un organisme de Sécurité sociale dont la résidence fiscale n'est pas en France ne doit pas percevoir l'indemnité inflation.

2) Condition liée à l'existence d'un contrat de travail en cours au mois d'octobre 2021

La **nature du contrat** (CDD / CDI) comme le **temps de travail contractuel** du salarié (temps plein / temps partiel) sont sans incidence sur le droit à bénéficier de l'indemnité inflation. Les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier comme les autres salariés de l'indemnité inflation.

- **Appréciation de la situation du salarié au mois d'octobre 2021**

Pour être bénéficiaires de l'indemnité inflation, les salariés doivent disposer d'un contrat de travail valide **au moins une fois au cours du mois d'octobre 2021**. Cela signifie que le salarié dont le contrat est par exemple rompu le 1^{er} octobre au soir ou dont le contrat est conclu le 31 octobre, doit bénéficier de l'indemnité inflation, s'il remplit les autres conditions d'éligibilité.

- **Incidence d'une suspension de contrat au mois d'octobre 2021**

La suspension du contrat est par principe sans incidence sur le bénéfice de l'indemnité inflation. Ainsi, dès lors qu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail en vigueur au cours du mois d'octobre, il peut bénéficier de l'indemnité inflation dès lors qu'il remplit les autres conditions d'éligibilité, y compris s'il ne perçoit aucune rémunération.

Ainsi, un salarié éligible, en **congé sans solde ou en congé sabbatique** au cours du mois d'octobre, peut en principe percevoir l'indemnité comme les autres salariés. Néanmoins, dans ces situations, dans la mesure où le salarié est susceptible d'exercer une autre activité professionnelle et donc de percevoir l'indemnité à ce titre, les organismes sont invités à solliciter l'ensemble de leurs salariés absents pour ces motifs afin de justifier qu'ils ne percevront pas l'indemnité par ailleurs (par une attestation de leur autre employeur attestant de son non-versement par exemple). Si tel est bien le cas, il conviendra de vérifier les conditions d'éligibilité du salarié, et le cas échéant de verser l'indemnité.

De la même façon, la suspension du contrat pour **congé maladie** ou **maternité** ne doit pas priver le salarié du bénéfice de l'indemnité.

Par exception :

- les salariés titulaires d'une **pension d'invalidité**, qui n'exercent aucune activité professionnelle (contrat suspendu intégralement), ne percevront pas l'indemnité de la part de leur employeur. L'indemnité sera versée par l'assurance maladie et les autres régimes débiteurs de prestations d'invalidité. A contrario, un salarié invalide qui continue à travailler (y compris partiellement), percevra l'indemnité par l'intermédiaire de son employeur ;
- les **salariés en congé parental à temps plein** percevront l'indemnité par la CAF directement. Pour les salariés en congé maternité ou adoption supplémentaire (article 46 et 46 bis), dans la mesure où l'organisme n'a pas connaissance du statut du salarié auprès de la CAF, il leur est recommandé d'interroger les salariés éligibles afin qu'ils fournissent une attestation sur l'honneur justifiant qu'ils ne bénéficient pas d'un congé parental auprès de la CAF).

- **Salariés bénéficiant d'un contrat court**

S'agissant des salariés en contrats courts au mois d'octobre (CDD inférieurs à 1 mois), le déclenchement de l'indemnité n'est pas automatique lorsque le temps de travail cumulé chez un même employeur **est inférieur à 20h**. Dans cette situation, le salarié devra se signaler expressément auprès de l'un de ses employeurs afin de percevoir l'indemnité (préférentiellement celui avec lequel la relation de travail est toujours en cours, ou à défaut celui pour lequel il a effectué le plus d'heures durant le mois d'octobre).

- **Intérimaires**

Les salariés intérimaires bénéficieront du versement de l'indemnité **par le biais de leur entreprise de travail temporaire**.

3) Condition liée à la moyenne des rémunérations perçues entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 octobre 2021

- **Période prise en compte pour la détermination du salaire de référence : 1^{er} janvier 2021 au 31 octobre 2021**

L'indemnité est due aux salariés qui ont perçu une **rémunération moyenne** inférieure à 2000 € nets par mois, avant impôt sur le revenu, du 1^{er} janvier 2021 au 31 octobre 2021, **soit en moyenne 2600 € bruts par mois sur la période**.

La période de référence fixée est donc la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 octobre 2021, y compris lorsque le salarié a, au sein du même organisme, changé de situation professionnelle au cours de la période (promotion, bénéfice de mesures salariales, remplacement article 35).

Certaines situations impliquent néanmoins de prendre en compte une période de référence différente :

- Salariés qui ont été **embauchés après le 1^{er} janvier 2021** (et dont le contrat est toujours en cours en octobre 2021) :

La période de référence est celle comprise entre la date d'embauche et le 31 octobre 2021 (ou la date de rupture si elle intervient entre le 1^{er} octobre et le 31 octobre 2021). Dans l'hypothèse où un salarié a bénéficié de plusieurs contrats au sein du même organisme, seule la période du contrat en cours au mois d'octobre doit être prise en compte dans le salaire de référence (*exemple : un salarié est embauché par un premier contrat du 1^{er} juin au 31 août au sein d'un organisme puis bénéficie d'un nouveau contrat au sein du même organisme du 1^{er} septembre au 31 octobre. Seul le 2nd contrat permet de bénéficier de l'indemnité inflation et la période de référence sera du 1^{er} septembre au 31 octobre*).

- Salariés dont le **contrat est rompu entre le 1^{er} octobre et le 31 octobre** :

La période de référence est celle comprise entre le 1^{er} janvier 2021 (ou la date d'embauche lorsqu'elle est postérieure) et la date de rupture du contrat.

- Salariés qui ont été **mutés entre le 1^{er} janvier et le 31 octobre 2021** :

La période de référence est celle comprise entre la date de la mutation (c'est-à-dire la date à laquelle le contrat avec l'organisme preneur a débuté) et le 31 octobre.

- **Détermination du salaire mensuel moyen perçu au cours de la période de référence**

Pour pouvoir bénéficier de l'indemnité inflation, le salarié doit avoir perçu une **rémunération totale brute inférieure à 2 600 € par mois en moyenne** sur la période du 1^{er} janvier au 31 octobre (sauf situation justifiant une période de référence différente).

L'ensemble des éléments de rémunération versés au titre des mois de janvier 2021 à octobre 2021 doit être pris en compte (y compris les fractions d'allocation vacances versées en mai et en septembre).

Seuls les éléments n'ayant pas la nature de rémunération doivent être exclus du salaire de référence : remboursement de frais, indemnité de télétravail.

Par ailleurs, en cas de versement d'un rappel de salaire au cours de la période de référence du 1^{er} janvier 2021 au 31 octobre 2021, seuls les rappels de salaire se rattachant à cette période doivent être pris en compte.

- Salariés à temps partiel

Ce seuil de 2 600 € par mois en moyenne **ne doit pas être proratisé** pour les salariés à temps partiel.

- Salarié en congé maternité ou en arrêt maladie au cours de la période de référence

S'agissant d'un salarié en **congé maternité** ou en **arrêt maladie**, le salaire à prendre en compte est celui **versé par l'employeur au cours de la période de référence**. Autrement dit, si le salarié bénéficie d'un maintien intégral ou partiel de sa rémunération par son organisme employeur, ce maintien doit être pris en compte dans le salaire de référence de la période (sans considération des éventuelles indemnités journalières perçues pour le salarié par l'employeur).

- Salarié en absence sans solde au cours de la période de référence

S'agissant d'un salarié ayant été en **absence sans solde** au cours de la période de référence (arrêt maladie sans solde ou congé sans solde ou sabbatique par exemple), les mois non rémunérés sont pris en compte dans le salaire de référence (pour 0 lorsqu'aucune rémunération n'a été perçue au cours du mois).

Pour rappel, les **salariés en invalidité**, qui n'exercent plus aucune activité professionnelle, percevront l'indemnité de la part de l'assurance maladie. S'agissant des **salariés en congé parental à temps plein**, l'indemnité sera versée par la CAF (cf supra dans la liste des bénéficiaires).

4. Exemples de calcul d'un salaire de référence sur la période

- Exemple n°1

Un salarié est embauché le 16 avril et perçoit les rémunérations suivantes :

Mois	Rémunération brute
Avril	1150
Mai	3450
Juin	2300
Juillet	2300
Août	2300
Septembre	3450
Octobre	2300
TOTAL	17 250

Total brut perçu sur la période = 17 250 €.

Détermination du seuil permettant de percevoir l'indemnité pour la période du 16 avril au 31 octobre 2021 :

$$26\,000^* \times \frac{\text{nombre de jours calendaires de présence sur la période}}{304^{**}}$$

Soit un seuil fixé pour percevoir l'indemnité correspondant à $26\,000 \times 199 / 304 = 17\,019,74 \text{ €}$

Le salarié a perçu un total de 17 250 € sur la période. Il ne peut donc pas percevoir l'indemnité inflation.

* Correspond au seuil mensuel fixé (2 600 €) multiplié par le nombre de mois de la période de référence complète (10)

** Correspond au nombre de jours calendaires de la période de référence complète du 1^{er} janvier 2021 au 31 octobre 2021.

- Exemple n°2

Un salarié est en absence sans solde du 1^{er} février au 15 mars. Il perçoit les rémunérations suivantes :

Mois	Rémunération brute
Janvier	2300
Février	0
Mars	1150
Avril	2300
Mai	3450
Juin	2300
Juillet	2300
Août	2300
Septembre	3450
Octobre	2300
TOTAL	21850

Total brut perçu sur la période : 21 850 €.

Le salarié était présent sur toute la période de référence. Le seuil de versement est donc de 26 000 €. Il doit donc percevoir l'indemnité inflation.

II. Les modalités de versement et le montant de l'indemnité inflation

1) Versement en décembre

Le versement de l'indemnité inflation est réalisé par l'intermédiaire des employeurs sur la paie de décembre.

Ce versement doit avoir lieu au mois de décembre, y compris si le contrat de travail du salarié bénéficiaire a été rompu avant le mois de décembre ou qu'il ne perçoit aucune rémunération à cette date en raison d'une absence sans solde.

- Changement d'organisme employeur au cours de l'année 2021 :
 - Mutation intervenue **avant le 1^{er} octobre** (dernier jour de travail au sein de l'organisme cédant le 30 septembre au plus tard) :

L'organisme employeur au mois d'octobre (organisme preneur) verse l'indemnité au mois de décembre (le salaire de référence étant calculé depuis la date d'entrée dans l'organisme preneur : cf supra sur la détermination du salaire de référence).

- Mutation intervenue **au cours du mois d'octobre** (premier jour de travail au sein de l'organisme preneur à compter du 2 octobre) :

Dans cette situation, le salarié a été au cours du mois d'octobre, pour partie salarié de l'organisme cédant et pour partie salarié de l'organisme preneur. Il appartient dans ce cas à **l'organisme preneur** de verser l'indemnité au mois de décembre (le salaire de référence étant calculé depuis la date d'entrée dans l'organisme preneur : cf supra sur la détermination du salaire de référence) ;

- Mutation intervenue **en novembre ou décembre** :

L'organisme employeur au mois d'octobre (**organisme cédant**) doit verser l'indemnité à son ancien salarié en décembre (le salaire de référence étant calculé entre le 1^{er} janvier, ou la date d'embauche si celle-ci est ultérieure, et le dernier jour de contrat au sein de l'organisme cédant : cf supra sur la détermination du salaire de référence).

- [Embauche au cours du mois d'octobre](#)

Dans l'hypothèse où un salarié est embauché au sein d'un organisme de Sécurité sociale au cours du mois d'octobre, il se peut que le salarié ait travaillé au cours du même mois auprès d'un autre employeur.

Il convient de distinguer deux hypothèses :

- **embauche au sein d'un organisme en octobre et contrat toujours en cours en décembre** : l'organisme employeur au moment du versement (en décembre) doit en principe verser l'indemnité. Néanmoins, afin d'éviter tout risque de versement en double, il est conseillé de s'assurer auprès du salarié qu'il ne percevra pas deux fois l'indemnité ;
- **embauche au sein d'un organisme en octobre et contrat rompu avant le mois de décembre** : il appartient en principe à l'employeur principal (c'est-à-dire à l'employeur pour qui le salarié a réalisé le plus d'heures au mois d'octobre) de verser l'indemnité. Le salarié doit dans ce cas informer ses différents employeurs en fournissant les justificatifs nécessaires (permettant notamment de justifier qu'il ne percevra pas plusieurs fois l'indemnité).

- [Rupture du contrat au cours du mois d'octobre](#)

Dans l'hypothèse où un salarié a eu plusieurs employeurs au mois d'octobre, il appartient en principe à l'employeur dont le contrat est toujours en cours en décembre de verser l'indemnité. Lorsqu'aucun des contrats en vigueur en octobre ne l'est encore en décembre, l'indemnité doit être versée par l'employeur auprès duquel le salarié a effectué le plus d'heures en octobre.

Néanmoins, lorsque le contrat d'un salarié au sein d'un organisme a été rompu au cours du mois d'octobre, l'ancien organisme employeur ne connaît pas nécessairement l'existence d'un autre employeur au cours de ce même mois. Dès lors, il est conseillé aux organismes, s'agissant des salariés éligibles (c'est-à-dire remplissant la condition de rémunération) et dont le contrat a été rompu en octobre, de les interroger individuellement afin de savoir s'ils ont eu au cours du mois d'octobre un autre employeur auprès duquel le contrat est toujours en cours au mois de décembre (et permettant le bénéfice de l'indemnité).

- **Contrats courts**

Pour les salariés en contrats courts au mois d'octobre (CDD inférieurs à 1 mois), le déclenchement du versement de l'indemnité inflation en décembre **n'est pas automatique** lorsque le temps de travail cumulé chez un même employeur **est inférieur à 20 heures**. Le salarié doit alors se signaler expressément auprès d'un de ses employeurs du mois d'octobre pour la percevoir (préférentiellement celui dont le contrat est toujours en cours ou pour lequel il a effectué le plus d'heures en octobre). Il appartient au salarié d'apporter la preuve qu'il n'a pas sollicité le versement de l'indemnité auprès d'un autre employeur.

2) Indemnité de 100€ exonérée

L'indemnité inflation d'un montant de 100 € est **exonérée de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu**.

Les employeurs seront intégralement remboursés par l'Etat du montant des indemnités qu'ils verseront à leurs salariés. Pour ce faire, chaque organisme devra déclarer à l'Urssaf le montant versé à ce titre et le déduire des cotisations sociales dues au titre de l'échéance qui suit immédiatement le versement de l'indemnité. Si le montant total des indemnités versées excède le montant des cotisations dues, l'URSSAF procédera à un remboursement.