

Règle de versement de l'indemnité aux salariés

L'indemnité sera versée à l'ensemble des salariés par leurs employeurs. Les employeurs déduiront les sommes versées des cotisations dues.

I. Critères d'éligibilité

1. Critère de territorialité

Sont éligibles au versement de l'indemnité les salariés et fonctionnaires d'au moins seize ans résidant sur le territoire métropolitain, dans les départements d'outre-mer (y compris à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin), à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les travailleurs frontaliers ne recevront pas l'indemnité de leur employeur: un dispositif spécifique sera prévu par la voie de l'administration fiscale.

Les employeurs ne verseront pas l'indemnité aux salariés auxquels le PAS n'est pas applicable et qui ne sont pas redevables de la CSG comme résidents fiscaux.

2. Critère d'emploi

- **Salariés inclus**

Les salariés éligibles sont ceux employés au moins un jour au cours du mois d'octobre 2021 (période de référence), c'est à dire les personnes ayant eu un contrat de travail au moins une fois au cours de la période de référence, même si elles ne sont plus en contrat avec l'employeur au moment du versement.

L'employeur est tenu de verser l'indemnité :

- aux salariés de droit privé,
- aux apprentis et autres alternants ayant au moins 16 ans avant le 1^{er} novembre,
- aux mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail ou non (à condition dans ce cas d'avoir une rémunération d'activité),
- aux titulaires d'un contrat d'engagement en ESAT.

Pour les salariés des entreprises de travail temporaire (ETT), l'obligation pèsera sur l'ETT, de même pour les groupements d'employeurs et les entreprises de portage salarial.

Ainsi, un salarié employé du 15 octobre au 30 novembre 2021 est éligible.

- **Salariés non concernés par le versement automatique par l'employeur :**

1/ Les personnes susceptibles de recevoir l'indemnité d'un autre employeur ou d'un organisme

Chaque bénéficiaire ne peut bénéficier que d'un seul versement de l'indemnité. Des règles spécifiques s'appliquent donc pour les salariés qui ont travaillé en octobre et qui cumulent plusieurs situations les rendant susceptibles de bénéficier de versements au titre d'un autre statut.

L'employeur est tenu de verser l'indemnité aux salariés ayant cumulé au titre du mois d'octobre au moins 20 heures d'activité auprès de lui.

Si plusieurs employeurs se trouvent susceptibles de verser cette indemnité, dans ce cas, le salarié concerné doit, avant le versement de l'indemnité, avertir les employeurs d'octobre qui seraient susceptibles de lui verser qu'il doit être exclu de leur versement automatique, sauf celui avec lequel il

est encore en emploi en novembre ou à défaut, celui avec lequel il a eu la relation de travail la plus longue (employeur « principal »). Par élimination, c'est ce dernier qui versera donc l'indemnité.

Si le salarié a exercé une activité indépendante ou une activité comme salarié de particulier employeur en octobre, le salarié avertit tous ses employeurs d'octobre (hors particuliers employeurs qui ne sont pas concernés) qu'il doit être exclu du versement de l'indemnité. Le salarié recevra en effet l'indemnité directement des URSSAF en tant que travailleur indépendant ou salarié de particulier employeur.

Afin de recueillir les informations nécessaires, l'employeur fixe un délai (jusqu'à fin novembre) aux salariés pour se signaler. Il informe les salariés par tout moyen utile sur la base des informations fournies dans la FAQ établie par le Gouvernement, à laquelle les salariés sont invités à se référer. En l'absence d'information adressée à l'employeur avant la date fixée par celui-ci, l'indemnité est versée par celui-ci. L'employeur a l'obligation de tenir compte des informations transmises par le salarié avant le délai imparti mais il n'est pas tenu responsable d'un éventuel double versement.

2/ Cas des contrats très courts (hors situation particulière des contrats de travail temporaire qui relèvent de règles spécifiques, voir infra)

L'employeur n'est pas tenu de verser automatiquement l'indemnité aux salariés ayant cumulé au titre du mois d'octobre moins de 20 heures d'activité auprès de lui.

Ce seuil est apprécié sur la durée du contrat, pour les contrats commencés ou terminés en octobre, quelle que soit la durée du contrat en octobre. Cette durée est exprimée en heures. Elle correspond à la durée cumulée des contrats avec un même employeur même si le nombre d'heures effectué en octobre est inférieur à 20. Lorsque le contrat de travail ne mentionne pas de durée de travail en heures mais en jours, une durée minimale de contrat de trois jours est nécessaire pour ouvrir droit au versement automatique par l'employeur.

Les salariés qui ne cumulent chez aucun de leur employeur une durée de contrats d'au moins 20 heures au mois d'octobre ne recevra pas automatiquement l'indemnité de leur part.

Pour bénéficier de l'indemnité, les salariés doivent expressément demander le versement à l'employeur avec lequel elles sont toujours en relation de travail au moment du versement ou, à défaut, avec lequel la relation de travail au cours du mois d'octobre était la plus longue (employeur « principal »). C'est ce dernier qui versera l'indemnité à condition toutefois que le salarié se signale.

3. Critère de niveau de rémunération

Sont éligibles les salariés dont la rémunération due depuis le début de l'année 2021 (correspondant aux périodes d'emploi du 1^{er} janvier 2021 au 31 octobre 2021) ou depuis le début de l'embauche, si elle est postérieure, est inférieure à un plafond qui doit correspondre à « 2 000 euros mensuels nets ». Cette période de référence est la même pour les entreprises en décalage de paye.

- Assiette de rémunération retenue pour le calcul

La rémunération à prendre en compte pour les salariés du privé est la **rémunération brute soumise à cotisations sociales**. Cette rémunération exclut donc les indemnités d'activité partielle (sauf les indemnités complémentaires au-delà de 3,15 SMIC qui sont assujetties à cotisations sociales).

De même, les éléments de rémunération exonérés de cotisations et contributions telles que les primes exceptionnelles de pouvoir d'achat (PEPA) ne sont pas pris en compte.

Pour les salariés bénéficiant d'une déduction forfaitaire spécifique, la rémunération prise en compte est celle avant application de cette déduction.

- Niveau de la rémunération retenue pour le calcul

Sont éligibles les salariés **dont la rémunération brute est inférieure à 26 000 €** sur les 10 mois courant du 1^{er} janvier 2021 au 31 octobre 2021, soit 2 600 euros brut mensuels. Le plafond de 26 000 € s'applique l'ensemble du territoire, y compris à Mayotte.

L'éligibilité à l'indemnité reste appréciée sur la base de ce calcul sur cette même période quelle que soit la date de versement.

Ce plafond n'est pas proportionné à la durée du temps de travail.

Ainsi, un salarié à temps partiel à 50 % dont la rémunération est égale à 20 000 euros depuis le 1^{er} janvier est éligible à l'indemnité.

En revanche, ce plafond est adapté, en cas d'embauche postérieure au 31 décembre 2020, à la durée de l'emploi sur l'année 2021. L'ensemble des contrats auprès d'un même employeur sont pris en compte. Ce calcul est réalisé selon la méthode calendaire, sans pouvoir conduire à retenir un plafond inférieur à 2 600 euros. Par conséquent, toute personne respectant le critère d'emploi au cours de la période d'octobre et ayant perçu une rémunération brute de moins de 2 600 euros, quelle que soit la durée en emploi, est éligible.

*Ainsi, un salarié ayant été embauché le 1^{er} août 2021 est éligible si sa rémunération est inférieure à $(92/304) * 26\ 000$ euros.*

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.

*Ainsi, un salarié sous contrat intermittent de 5 mois entre le 1^{er} mai 2021 et le 31 octobre 2021 bénéficiera de l'indemnité si sa rémunération est inférieure à $(184/304) * 26\ 000$ euros.*

II. Montant de l'indemnité

L'ensemble des salariés éligibles bénéficieront d'une indemnité de 100 euros (sans modulation).

Ainsi, dès lors que les autres critères sont satisfaits, les salariés absents pour congés de toutes natures, bénéficiant d'indemnités journalières de toutes natures, ainsi que les contrats suspendus, ayant reçu une rémunération en octobre ou non, perçoivent le même montant d'indemnité que les autres salariés. Il n'est pas tenu compte de la présence ou de l'absence effective au cours de la période de référence pour calculer l'indemnité.

III. Modalités de versement

1. Versement de l'indemnité par les employeurs privés et imputation

Les employeurs verseront l'indemnité aux salariés éligibles.

Date de versement : l'indemnité sera versée en décembre 2021, sauf impossibilité pratique

L'indemnité devra figurer sur une ligne dédiée sur le bulletin de paie sous le libellé « Indemnité Inflation de l'État ». Ce libellé peut être abrégé en « indemnité inflation ».

L'indemnité n'est pas saisissable.

2. Modalités de déclaration et de remboursement des employeurs

L'indemnité est déclarée par l'employeur dans la déclaration sociale nominative (DSN) **suivant immédiatement le versement de la prime**, comme élément de rémunération exempté d'impôts et de cotisations sociales.

Elle est déclarée dans la DSN uniquement au bloc 81 pour les valeurs individuelles et au bloc 23 avec un CTP 390 pour la valeur agrégée. Les versements sont rattachés par défaut au mois principal déclarés.

Les employeurs déduisent les sommes versées des cotisations dues au titre de la même paie, de manière similaire à une aide au paiement mise en place pour la crise COVID¹.

¹ Cf. article 65 de la LFR3 pour 2020, article 9 de la LFSS pour 2021, article 25 de la LFR pour 2021

Synthèse

Thème	Modalités de mise en œuvre
1. Critères d'éligibilité	
1.1. Critère de territorialité	1. L'indemnité est versée aux salariés de métropole et des DOM, de Mayotte et de SPM. Les expatriés/non-résidents ne bénéficient pas de l'indemnité ;
1.2. Critère d'emploi	<p>2. Les salariés éligibles sont ceux employés au cours du mois d'octobre 2021, c'est-à-dire les personnes ayant eu un contrat de travail au moins 1 fois au cours de ce mois, même si elles ne sont plus en contrat avec l'employeur au moment du versement.</p> <p>Seront exclus de ce versement automatique réalisé par les employeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> o les salariés des particuliers employeurs qui bénéficieront d'une indemnité versée directement par les URSSAF ; o les personnes de moins de 16 ans au 1^{er} novembre 2021, qui ne bénéficient pas de l'indemnité ; o les salariés en CPE, quelle que soit la durée de ce congé, pour lesquels l'indemnité sera versée par les CAF ; <p>Pour les salariés des ETT, l'obligation pèsera sur l'ETT. De même pour les groupements d'employeurs.</p> <p>Les titulaires d'un contrat d'engagement en ESAT reçoivent l'indemnité de ces établissements.</p> <p>3. Une personne éligible ne peut bénéficier que d'un seul versement.</p> <p>Lorsque le salarié ou l'agent peut bénéficier d'un versement de la part de plusieurs employeurs ou organismes, il doit avertir ses différents employeurs sauf celui avec lequel la relation de travail est encore en cours ou, à défaut, l'employeur avec lequel il a eu la relation de travail la plus longue en octobre, de ne pas lui verser l'indemnité. En cas de versement à tort de l'indemnité par l'employeur du fait d'une déclaration tardive ou de l'absence de déclaration, l'employeur n'est pas responsable du double-versement.</p> <p>4. Ne seront pas inclus dans le versement automatique les salariés ayant eu avec un employeur des contrats dont la durée totale est inférieure à 20 heures ou 3 jours. Ces salariés recevront la prime d'un seul employeur, à condition de lui signaler qu'il a la responsabilité de le faire, dans les conditions prévues au 3.</p>
1.3. Critère de rémunération	<p>5. Le plafond de rémunération brute correspond à la rémunération soumise à cotisations pour le privé et les contractuels de la fonction publique et à la CSG pour les fonctionnaires (avant abattement). Le cas échéant, la DFS n'est pas prise en compte.</p> <p>6. L'indemnité est versée à condition que la rémunération brute versée depuis le début de l'année 2021 (de janvier à octobre) soit inférieure à 26 000 euros. Ce montant est identique pour les salariés, fonctionnaires et contractuels de la fonction publique.</p> <p>7. Le plafond annualisé est calculé au prorata de la durée travaillée entre le 1^{er} janvier et le 31 octobre, selon le rapport entre le nombre de jours de la relation</p>

	de travail et le nombre de jours de cette période, sans toutefois pouvoir être inférieur à 2 600 euros.
	8. Le plafond de rémunération n'est pas réduit en fonction de la quotité de travail.
	9. L'éligibilité à l'indemnité reste appréciée sur la base de ce calcul figé. En cas de rappel de salaire, quelle qu'en soit la cause, celui-ci n'est pas pris en compte.
2. Détermination du montant (100 euros)	
2.1. Modulation en fonction de la durée du contrat	10. L'indemnité n'est pas réduite à proportion de la durée du contrat sur la période de référence.
2.2. Modulation en fonction de la durée de travail	11. L'indemnité n'est pas réduite à proportion de la quotité de travail prévue au contrat.
2.3. Modulation en fonction de la présence effective	12. Il n'est pas tenu compte de la présence ou de l'absence effective au cours de la période de référence pour calculer l'indemnité. Elle est versée même aux salariés absents pour congés, IJ longues, ayant reçu une rémunération en octobre ou non, dès lors que les autres critères sont satisfaits.
3. Modalités de versement et d'imputation	
3.1. Modalités de versement	13. Le versement doit être réalisé en décembre 2021, sauf impossibilité pratique. Les entreprises en paye décalée peuvent verser l'indemnité en décembre avec la paie de novembre ou en janvier avec la paie de décembre
	14. L'indemnité est affichée comme « Indemnité Inflation – Aide exceptionnelle de l'Etat » sur le bulletin de paie.
3.2. Régime social de l'indemnité	15. L'indemnité n'est pas saisissable
	16. L'indemnité n'est assujettie ni à cotisations ni à l'impôt. Son montant n'est pas pris en compte pour vérifier l'éligibilité ni pour le calcul des droits à des prestations sociales.
3.3. Modalités d'imputation	<p>17. Les employeurs déduisent les sommes versées des cotisations dues au titre de la même paie, de manière similaire à une aide au paiement. Elles seraient déclarées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au niveau individuel au bloc 81. Elles ne seraient pas à déclarer dans les rémunérations (bloc 52) ; - au niveau agrégé via un CTP URSSAF 390. <p>En cas de montant supérieur à celui des cotisations dues, l'excédent serait remboursé ou imputé sur des échéances antérieures.</p>

Annexe : règles de gestion spécifiques

1. Le salarié a plusieurs contrats de plus de 20 heures

- ⇒ **Le salarié** se signale, par tout moyen écrit d'ici au 30 novembre, pour ne pas recevoir l'indemnité de la part de ses employeurs autres que « l'employeur principal » (celui avec lequel il est toujours en relation de travail en novembre ou, à défaut, avec lequel la relation de travail au cours du mois d'octobre était la plus longue). De cette façon, il ne recevra l'indemnité qu'une seule fois.
- ⇒ **Les employeurs** versent l'indemnité inflation selon les mêmes modalités que les autres salariés, sauf si le salarié se signale auprès d'eux pour ne pas procéder au versement.

2. Le salarié n'a aucun contrat de plus de 20 heures

- ⇒ **Le salarié** se signale, par tout moyen écrit d'ici au 30 novembre, pour recevoir l'indemnité de la part de « l'employeur principal » (celui avec lequel il est toujours en relation de travail en novembre ou, à défaut, avec lequel la relation de travail au cours du mois d'octobre était la plus longue).
- ⇒ **Les employeurs** ne lui versent pas l'indemnité sauf si le salarié se signale pour la recevoir.

3. Le salarié a eu plusieurs contrats, dont un seul de plus de 20 heures

- ⇒ **Le salarié** n'a rien à faire, il recevra l'indemnité inflation de l'employeur auprès duquel il a eu un contrat de plus de 20 heures avec au moins une heure en octobre.
- ⇒ **L'employeur** avec lequel le salarié a eu un contrat de plus de 20 heures lui verse l'indemnité inflation. Les autres employeurs ne lui versent pas l'indemnité inflation.

4. Le salarié a eu au moins un contrat d'intérim au cours du mois d'octobre

- ⇒ Lorsqu'il a été employé par plusieurs entreprises de travail temporaires (ETT), **le salarié** sera indemnisé par l'ETT avec laquelle la relation de travail au cours du mois d'octobre a généré le nombre d'heures de travail le plus important et ceci dès la 1^{ère} heure de travail, .
- ⇒ **Le salarié** informe par tout moyen écrit d'ici le 30 novembre tous ses autres employeurs (hors intérim) chez qui il a travaillé plus de 20h au mois d'octobre afin qu'ils ne procèdent pas au paiement.

5. Le salarié exerce en parallèle une activité de travailleur indépendant

- ⇒ **Le salarié** se signale auprès de ses employeurs par tout moyen écrit d'ici au 30 novembre pour ne pas recevoir l'indemnité de sa part. Il la recevra directement de l'URSSAF en tant que travailleur indépendant.

- ⇒ **L'employeur** lui verse l'indemnité selon les mêmes modalités que les autres salariés sauf s'il se signale pour ne pas la recevoir

6. Le salarié exerce en parallèle une activité de salarié d'un particulier employeur

- ⇒ **Le salarié** se signale de ses employeurs de droit commun par tout moyen écrit d'ici au 30 novembre pour ne pas recevoir l'indemnité de sa part. Il la recevra directement de l'URSSAF en tant que salarié de particulier employeur.
- ⇒ **L'employeur** lui verse l'indemnité sauf s'il se signale pour ne pas la recevoir. Le particulier employeur n'a rien à faire.

7. Le salarié est indemnisé au titre du chômage en octobre

- ⇒ **Le salarié recevra l'indemnité de son employeur et non de Pôle Emploi.** Si le salarié a eu un contrat de plus de 20 heures dont au moins une heure en octobre, il n'a rien à faire. Sinon, le salarié se signale, par tout moyen écrit d'ici au 30 novembre, auprès de « l'employeur principal » (celui avec lequel il est toujours en relation de travail en novembre ou, à défaut, avec lequel la relation de travail au cours du mois d'octobre était la plus longue) afin de recevoir l'indemnité inflation.
- ⇒ **L'employeur** verse l'indemnité inflation à son salarié selon les mêmes modalités que n'importe quel salarié

8. Le salarié est en cumul emploi-retraite en octobre

- ⇒ **Le salarié recevra l'indemnité de son employeur et non sa caisse de retraite.** Si le salarié a eu plusieurs contrats de plus de 20 heures dont au moins une heure en octobre, il n'a rien à faire. Sinon, le salarié se signale, par tout moyen écrit d'ici au 30 novembre, auprès de « l'employeur principal » (celui avec lequel il est toujours en relation de travail en novembre ou, à défaut, avec lequel la relation de travail au cours du mois d'octobre était la plus longue).
- ⇒ **L'employeur** verse l'indemnité inflation à son salarié selon les mêmes modalités que n'importe quel salarié

9. Le salarié perçoit une allocation sociale en octobre

- ⇒ **Le salarié recevra l'indemnité de son employeur et non l'organisme verseur de l'allocation sociale.** Si le salarié a eu plusieurs contrats de plus de 20 heures dont au moins une heure en octobre, il n'a rien à faire. Sinon, le salarié se signale, par tout moyen écrit d'ici au 30 novembre, auprès de « l'employeur principal » (celui avec lequel il est toujours en relation de travail en novembre ou, à défaut, avec lequel la relation de travail au cours du mois d'octobre était la plus longue).
- ⇒ **L'employeur** verse l'indemnité inflation à son salarié selon les mêmes modalités que n'importe quel salarié