

Indemnité inflation

Quelques précisions portant sur l'assiette à comparer au plafond de 26 000 €

Le dispositif indemnité inflation est complet (loi, décret, circulaire ministérielle) pour autant des questions restent posées, notamment concernant l'assiette. Les entreprises qui n'auraient pas pu verser l'aide en décembre pourront la verser en janvier, et au plus tard le 28 février.

Le décret d'application de la loi de finances rectificative pour 2021 est publié au JO du 12 décembre. Les informations délivrées avant la sortie du décret, restent valables.

Les questions posées portent essentiellement sur l'assiette à prendre en compte. Nous vous apportons des points complémentaires en rappelant que l'indemnité peut être versée jusqu'en fin février 2022.

Plafond de rémunération

Les salariés percevant une rémunération moyenne inférieure à 2 600 euros mensuels brut entre janvier et octobre 2021 sont susceptibles de bénéficier de l'indemnité inflation.

L'employeur doit verser l'indemnité si la rémunération au titre du contrat dans l'entreprise est inférieure au plafond.

L'employeur ne doit pas prendre en compte d'éventuelle rémunération provenant d'un autre emploi. C'est au salarié, s'il considère ne pas être éligible car ses salaires sont supérieurs au plafond d'en informer son employeur (de préférence par écrit) afin qu'il ne lui verse pas l'aide¹.

Pour vérifier s'il remplit la condition de revenus, l'employeur doit comparer la rémunération brute due au salarié au titre de la période à un plafond de 26 000 euros bruts.

Si le salarié n'a pas été employé sur l'intégralité de la période janvier/octobre 2021 (entrée ou sortie en cours d'année), il convient alors d'ajuster le plafond de 26 000 € au prorata de la durée du contrat. Pour cela, il faut faire le rapport entre le nombre de jours calendaires compris dans la relation de travail et les 304 jours de cette période. Il faudra ensuite comparer la rémunération perçue au prorata de 26 000 € correspondant à la durée de contrat sur la période 1er janvier -31 octobre 2021.

Exemple pour un salarié présent 225 jours : il faudra prendre 225/304èmes de 26 000 €, soit 19 243 €.

Si la rémunération perçue sur la période 1er janvier - 31 octobre est inférieure à 19 243 €, le salarié sera éligible à l'aide.

Dans tous les cas, le plafond proratisé ne peut être inférieur à 2 600 euros, soit un plafond pour un mois complet.

¹ Pour rappel, les employeurs doivent informer, avant le versement de l'indemnité, l'ensemble de leurs salariés qu'ils disposent d'un délai pour se signaler s'ils perçoivent l'indemnité par ailleurs.

Éléments à inclure dans l'assiette de rémunération

L'assiette de rémunération prise en compte pour le calcul correspond à la rémunération brute soumise à cotisations sociales.

Sont notamment prises en compte dans la rémunération :

- la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires même si elle donne lieu à une réduction des cotisations salariales ;
- les avantages en nature ;
- les frais professionnels non exonérés de cotisations (indemnités forfaitaires dépassant les limites d'exonération).
- Pour les entreprises qui pratiquent la déduction forfaitaire spécifique (DFS), comme il ne faut pas tenir compte de la DFS dans l'assiette, il faut donc y intégrer les seuls frais professionnels cotisables en l'absence de DFS ;
- les indemnités de trajet ;
- les indemnités complémentaires aux IJSS versées par l'employeur au titre de la mensualisation.

Sont en revanche exclus :

- les revenus de remplacement, y compris des indemnités journalières d'assurance maladie versées par subrogation ;
- les indemnités de congés payés versées par les caisses de congés payés, même si dans les autres secteurs les indemnités de congés payés sont prises en compte dans la mesure où elles sont versées par l'employeur ;
- les indemnités d'activité partielle exonérées de cotisations ;
- les indemnités complémentaires aux IJSS si, dans le cadre de la Garantie Arrêt de Travail (GAT), elles sont versées directement à l'ouvrier par PROBTP qui verse alors également les cotisations sociales ;
- les éléments de rémunération exonérés de cotisations et contributions (ex: PEPA).