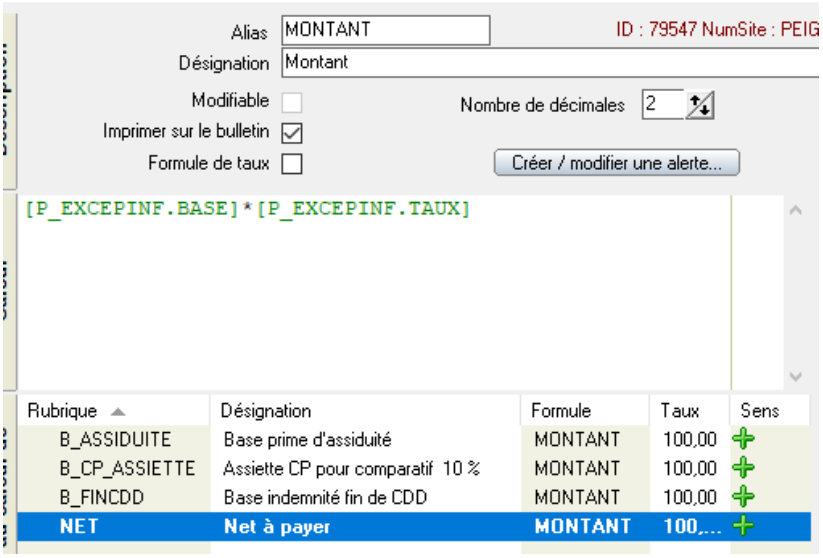
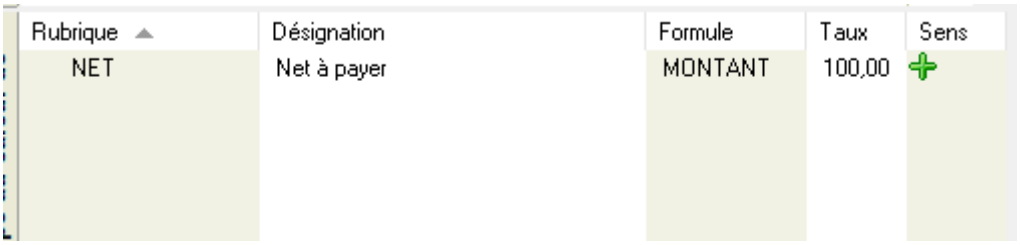
Indemnité inflation

Erratum : L'indemnité inflation a été créée automatiquement à partir de la rubrique P_EXCEP2018 prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Comme cette dernière, l'indemnité inflation est exonérée d'impôt, de cotisation, mais la différence est qu'elle ne rentre pas dans la base des congés payés et dans l'assiette de la prime précarité. Il convient donc de modifier la rubrique P_EXCEPINF et notamment la participation de la formule montant : Il ne doit rester que la rubrique NET :

Avant

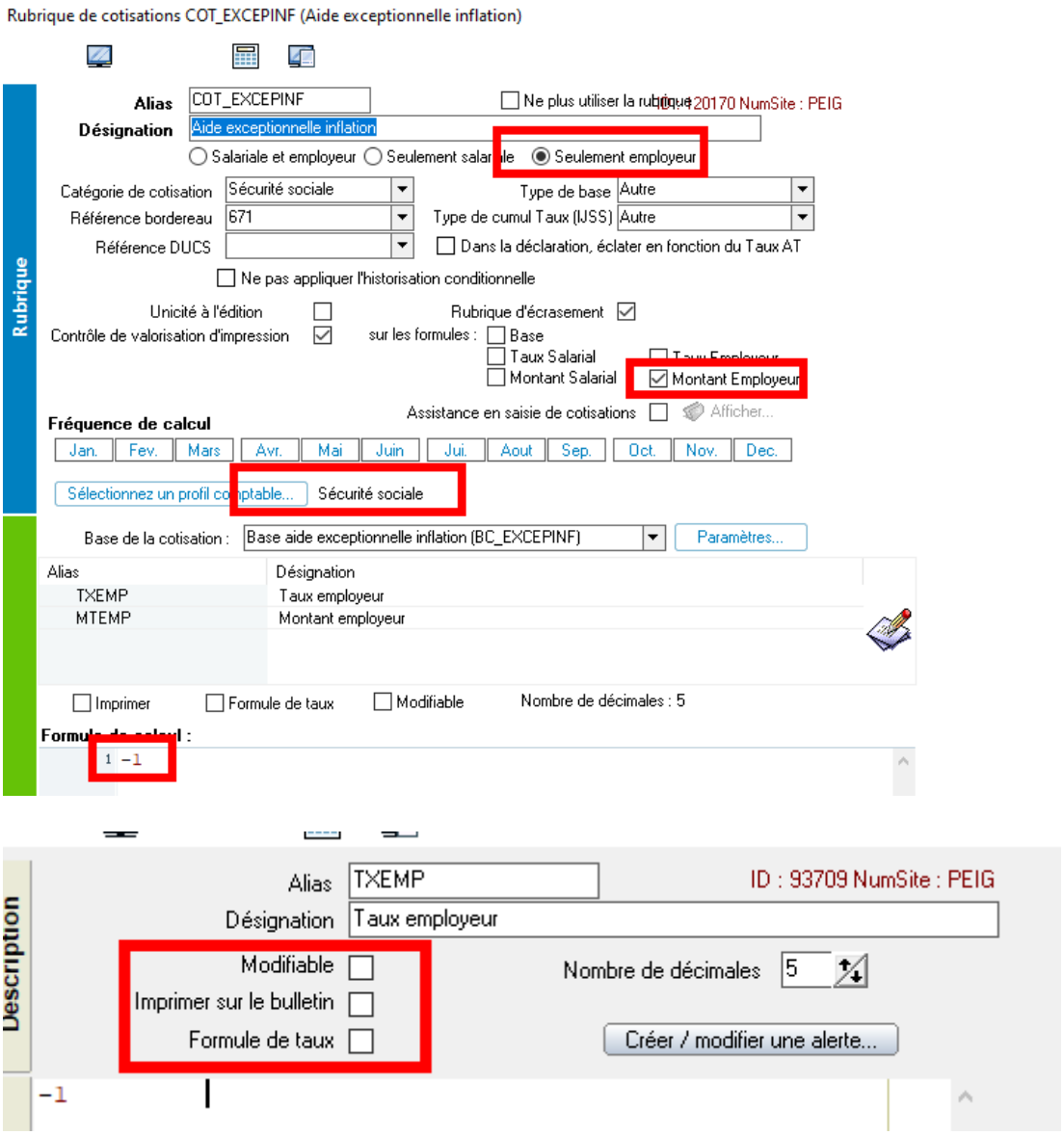


Après



La rubrique a également été créée par duplication de la rubrique. Il convient donc de vérifier qu'elle possède les bons paramètres :

- Rubrique seulement employeur
- La formule taux doit être non modifiable et la case formule de taux décochée



Cette documentation a pour objet l'intégration de l'indemnité inflation dans le logiciel GRH.

Rappel du dispositif indemnité inflation

L’indemnité est versée à l’ensemble des salariés et agents publics par leurs employeurs. Les employeurs déduiront les sommes versées des cotisations dues.

Rappelons que l'indemnité peut être versée dans la paye de décembre 2021 et au plus tard le 28 février 2022.

Les critères d’éligibilité, et les modalités de déclaration se trouvent dans la Fiche consigne 2534.

Questions/Réponse : Bulletin officiel de la Sécurité Sociale (BOSS)

Versement d'une indemnité inflation - URSSAF

Précisons toutefois que sont éligibles :

- Les travailleurs handicapés en ESAT.

Mais ne sont pas éligibles :

- Les stagiaires de la formation professionnelle (non titulaires d'un contrat de travail) bénéficieront de l'indemnité par l'organisme en charge de leur rémunération.
- Les stagiaires écoles à condition qu'ils perçoivent une rémunération inférieure à la gratification minimale.
- Les salariés en congé parental d'éducation à temps complet sur la totalité du mois d'octobre. Ils bénéficieront de l'indemnité auprès de la caisse d'allocations familiales dont ils relèvent.

> A l'heure où nous diffusons cette mise à jour, la loi a été publié mais pas le décret. Nous avons relevé quelques imprécisions et contradictions entre les documents échangés avec la DSS et le Q/R du BOSS en lien ci-dessus. Cela porte principalement sur les CDD court et leur éligibilité. En tout état de cause, nous avons statué sur un fonctionnement automatique tel que décrit ci-dessous. S'il s'avérait ne pas vous convenir pour quelques cas marginaux, vous avez toute latitude pour enlever ou ajouter l'indemnité à un salarié.

Mise en place dans la GRH

3 rubriques ont été créées :

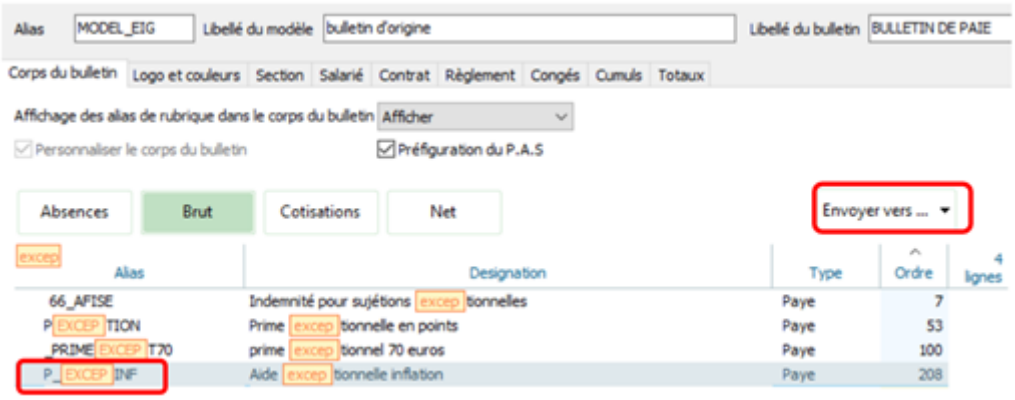
- P_EXCEPINF : Rubrique de paye saisissable en variable de paye qui ajoute automatiquement les 100 d'indemnité. Toutefois, la rubrique est codifiée pour vérifier que l'indemnité n'a pas déjà été versée pour le salarié, dans un autre contrat.
- COT_EXCEPINF : Rubrique de cotisation permettant de déduire le montant des cotisations dues. Il convient d'utiliser le gestionnaire de régime afin d'ajouter cette cotisation pour tous les régimes. Dans le paramétrage par défaut, codifiez cette rubrique pour l'envoyer en DSN avec le code CTP 390, qualifiant 920 autre assiette et au niveau nominatif, le code base assujettie 03 et le code cotisation 913 - Indemnité inflation. La cotisation doit avoir un taux de -1 (non modifiable). Pour la MSA, pas de code CTP ni de qualifiant le reste est identique.



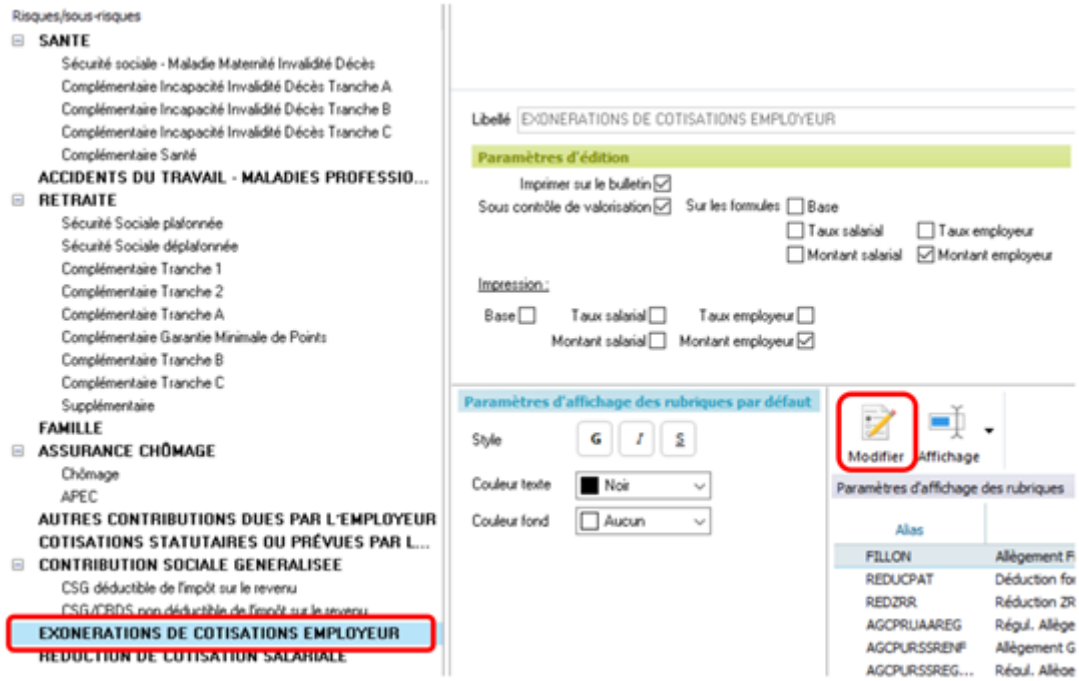
- BC_EXCEPINF : Base de la cotisation précédente.

Paramétrage du bulletin

- Utilisez le paramétrage des bulletins afin de replacer la rubrique P_EXCEPINF dans la partie nette du bulletin.



- Il est également nécessaire d'ajouter la rubrique de cotisation dans le paramétrage du bulletin simplifié dans le risque EXONERATION DE COTISATION EMPLOYEUR.



Comptabilisation

Par défaut, la rubrique P_EXCEPINF est affecté au profil comptable BRUT. Changez le si nécessaire.

Procédure d'utilisation

Deux possibilités d'utilisation pour ces rubriques :

Méthode manuelle

Vous décidez des salariés et contrats qui auront l'indemnité. La saisie se fera soit contrat par contrat, soit par la gestion des saisie en utilisant la rubrique P_EXCEPINF. Pour les salariés qui ne sont plus présents, il faudra recourir à la gestion des régularisations en utilisant la même rubrique.

Méthode automatique

Dans le menu Traitements divers, une nouvelle icône est disponible



Cliquez en premier lieu sur le bouton *Afficher la liste.*

Afficher la liste **Exporter** **Générer la saisie rapide** **Paramètres**

Identification				Crit.emploi				Critères de rémunération (Jan-Oct 2021)							
Etab.	Section	Matricule	Nom-prénom	Frontalier	Durée 10/2021	Forfait j...	OK	Brut cotisé	Début	Fin	Nb jour contrat	Plafond	OK	Indemnité	Régularisation
[redacted]	0101	000003	[redacted]	Non	60,67	Non	Oui	11188,04	01/01/2021	31/10/2021	304	26000,00	Oui	Oui	Non
	2000	000004		Non	75,84	Non	Oui	9974,25	01/01/2021	31/10/2021	304	26000,00	Oui	Oui	Non
	SIEG	000007		Non	0,00	Oui	Oui	33396,63	01/01/2021	31/10/2021	304	26000,00	Non	Non	Non
	0101	000008		Non	151,67	Non	Oui	18377,19			608	52000,00	Oui	Oui	Non

Le programme va automatiquement sélectionner tous les salariés qui ont un contrat sur la période d'octobre (test sur la date d'embauche/Date de clôture).

En fonction des différents critères, la colonne indemnité indique si le salarié a droit à l'indemnité.

Critères d'emploi :

- Si le salarié est frontalier (case à cocher non soumis au PAS dans la fiche personne), il n'est pas éligible (Colonne Frontalier).
- Si le salarié est stagiaire (Nature de contrat = 29 convention de stage), il n'est pas éligible (Colonne Stagiaire). Nous avons considéré que la majorité percevait une rémunération égale à la gratification minimale ; Si tel n'était pas le cas, il vous appartient d'ajouter l'indemnité manuellement.
- Si la durée cumulée des contrats commencés ou terminés en octobre est inférieure à 20 heures, le salarié n'est pas éligible (Colonne Durée 10/2021)
- Pour les salariés au forfait jour, une durée minimale de trois jours est nécessaire pour être éligible (colonne Forfait jour).

Les personnes employées au mois d'octobre mais qui ne cumulent pas une durée totale de contrats auprès d'un même employeur d'au moins 20 heures ne bénéficient pas du versement automatique ; elles doivent demander le versement de l'indemnité 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.
Il sera donc nécessaire d'ajouter manuellement l'indemnité pour ces salariés.

La durée cumulée correspond à l'horaire contractuel et non pas au nombre d'heures effectuées par le salarié en octobre. Ainsi, si un contrat temps plein s'arrête le 1er octobre 2021 et que le salarié n'a effectué que 5 heures sur ce mois, il est éligible car son horaire contractuel est de 151.67. Pour les contrats en horaire variable ou en forfait d'heure, c'est ce nombre qui est pris en compte

> Les salariés en congés parental d'éducation sur la **période d'octobre 2021** sont pris en compte dans la liste, c'est donc à l'utilisateur de les retirer manuellement de la saisie.

Si les conditions sont réunies, la colonne Critère d'emploi/Ok est à Oui.

> Le fonctionnement EIG se base sur le nombre d'heures contractuelles, de ce fait même si le nombre d'heures sur octobre est inférieure à 20h, elle reste éligible en mode automatique or dans la fiche de travail de mise en place il est indiqué qu'*un salarié embauché fin septembre pour un contrat de plus de 20 heures mais de moins d'un mois s'achevant le 1er octobre n'est pas éligible au versement automatique par cet employeur :* ***Il sera donc nécessaire de supprimer leur indemnité pour ces salariés.***

Critères de rémunération

Sont éligibles les salariés et agents publics dont la rémunération perçue depuis le début de l'année 2021 (du 1er 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 ».

- La colonne Brut cotisé correspond au montant cumulé de la rubrique BC_BRUT_URSAFF de la période janvier-Octobre 2021 sur la totalité des contrats du salarié, même s'ils ne courent pas sur Octobre.
- Les colonnes Début et Fin correspondent à la période réelle couverte par les contrats sur la période Janvier-Octobre 2021. Ainsi, si le contrat débute au 1er février 2021, la période réelle sera 01/02/2021-31/10-2021. Si les colonnes ne sont pas renseignées au niveau du salarié, c'est que ce dernier a plusieurs contrats.
- La colonne Nombre de jours du contrat correspond au nombre de jour de la période réelle.
- Le plafond de rémunération est calculé au prorata du plafond maximum (26000€ brut) et du nombre de jour de la période réelle, avec un plancher de 2600€ brut.
- Si les conditions sont réunies (Brut cotisé inférieur au plafond de rémunération) la colonne Critère de rémunération/Ok est à oui.

Versement

- La colonne Indemnité indique si le salarié est éligible, en fonction des critères d'emploi et de rémunération
- La colonne Régularisation indique si le salarié n'a plus de contrat actif sur la période de versement. Il sera alors nécessaire de procéder à une régularisation.

Générer la saisie rapide

Utilisez ce bouton pour générer la saisie rapide et ajouter la rubrique P_EXCEPINF pour tous les salariés ayant droit au versement automatique de l'indemnité et qui sont encore présent dans la période de versement. Le programme va automatiquement rechercher le premier contrat actif, même si celui-ci n'a pas débuté en octobre. Si certains contrats ont déjà l'indemnité (si par

exemple une saisie rapide a déjà été générée), il ne seront pas traités, il n'y a donc pas de risque d'avoir des doublons.

Lors de l'exécution, le programme demande s'il faut générer une saisie rapide pour les contrats clos ACTIFS sur la période :

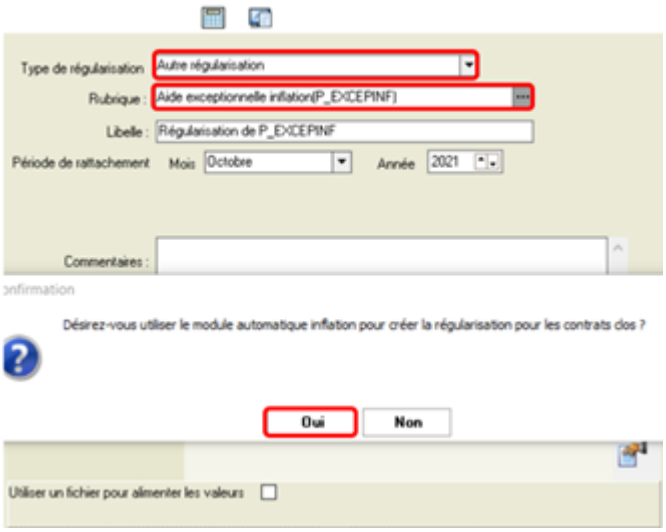
- Si vous répondez oui, il faudra **impérativement** recalculer ces contrats. De plus, il ne sera pas possible de supprimer complètement la saisie rapide pour ces contrats clos.
- Si vous répondez non, il sera nécessaire de traiter ces contrats clos manuellement.

Comme indiqué précédemment, vous devez ensuite retirer l'indemnité pour chaque salarié en congé parental d'éducation.

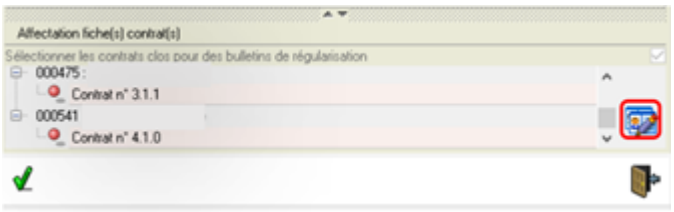
Régularisation

Afin de pouvoir générer les bulletins de régularisation pour les salariés non présents dans la période de versement, il faut utiliser la gestion des régularisations. Il y aura deux régularisations, une sur la rubrique de paye P_EXCEPINF et une sur la rubrique de cotisation COT_EXCEPINF :

- Créer une nouvelle régularisation en utilisant le type *Autre régularisation* et en choisissant la rubrique P_EXCEPINF. Le programme détecte la particularité de cette rubrique et propose d'utiliser le module automatique pour créer la régularisation.
- Cliquez sur Oui, le programme charge le module et effectue sa sélection.



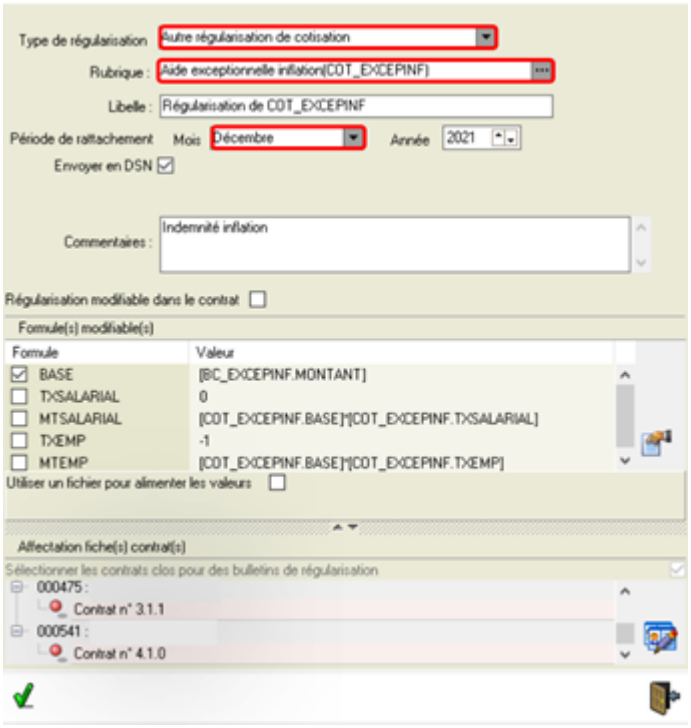
- Il est possible ensuite de modifier la sélection, pour ajouter ou enlever des contrats. Notamment les salariés en congé parental d'éducation.



- Il sera nécessaire de calculer ensuite les bulletins de régularisation, soit contrat par contrat,

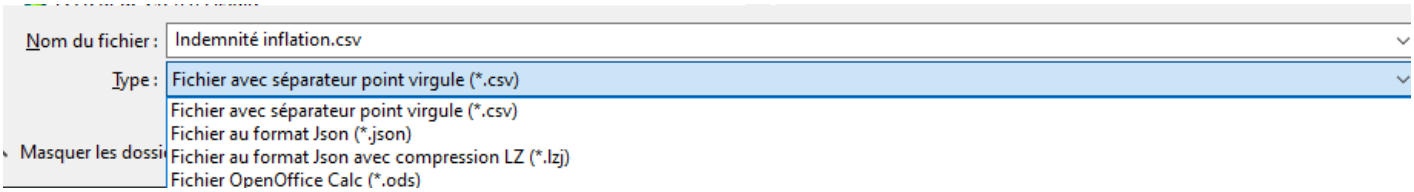
soit en utilisant la case à cocher *Inclure les bulletins de régularisation* dans le calcul de paye.

- Procéder de la même manière avec la rubrique de cotisation , mais cette fois utiliser le type *Autre régularisation de cotisation.*



Exporter

Ce bouton permet d'exporter la liste des salariés présentés à l'écran, au format CSV ou Excel ou d'autres formats.



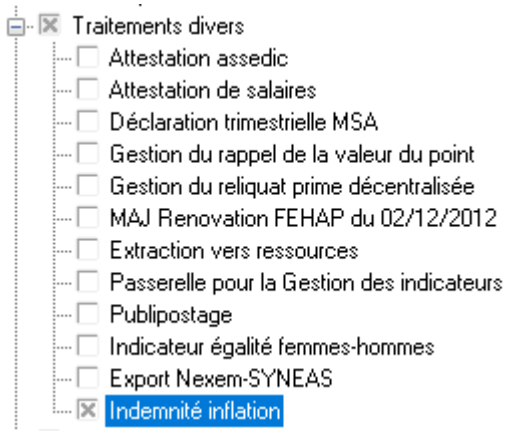
> Choisissez plutôt le format Excel, car le format CSV transcrit les colonnes Oui/Non en valeurs chiffrées (255/0)

L'export ne concerne que les données de l'écran.

Il ne fonctionne pas comme les autres exports de l'outil, l'utilisateur n'a pas la possibilité d'ajouter d'autres éléments même ceux d'identification.

Droit d'accès

Le droit d'accès au module inflation est soumis à l'autorisation d'accéder à la fonctionnalité Traitements divers\Indemnité inflation, modifiable dans le configurateur EIG :



La possibilité de générer la saisie rapide est soumise à la fonctionnalité Gestion des saisies.

> Dans le cas où l'utilisateur n'a droit qu'a un accès limité sur les sections, le module ne prendra pas en considération les contrats des sections non autorisées. De fait, cela peut engendrer des erreurs dans le calcul des critères.

Cas particuliers

Voici en résumé, les cas particuliers qui seront pris en compte dans le module automatique et que vous devez dont traiter manuellement :

- Les stagiaires écoles percevant une rémunération supérieure à la gratification minimale doivent avoir l'indemnité. Vous devez donc l'ajouter manuellement.
- Les salariés en congé parental d’éducation à temps complet sur la totalité du mois d’octobre ne doivent pas avoir l'indemnité. Vous devez dont enlever l'indemnité manuellement.
- Les salariés multi-employeur qui ont signalé qu'ils percevaient l'indemnité d'un autre employeur.
- Les salariés multi-employeur qui ont indiqué qu'ils ne percevait pas l'indemnité d'un autre employeur.

Régularisation de l'indemnité inflation

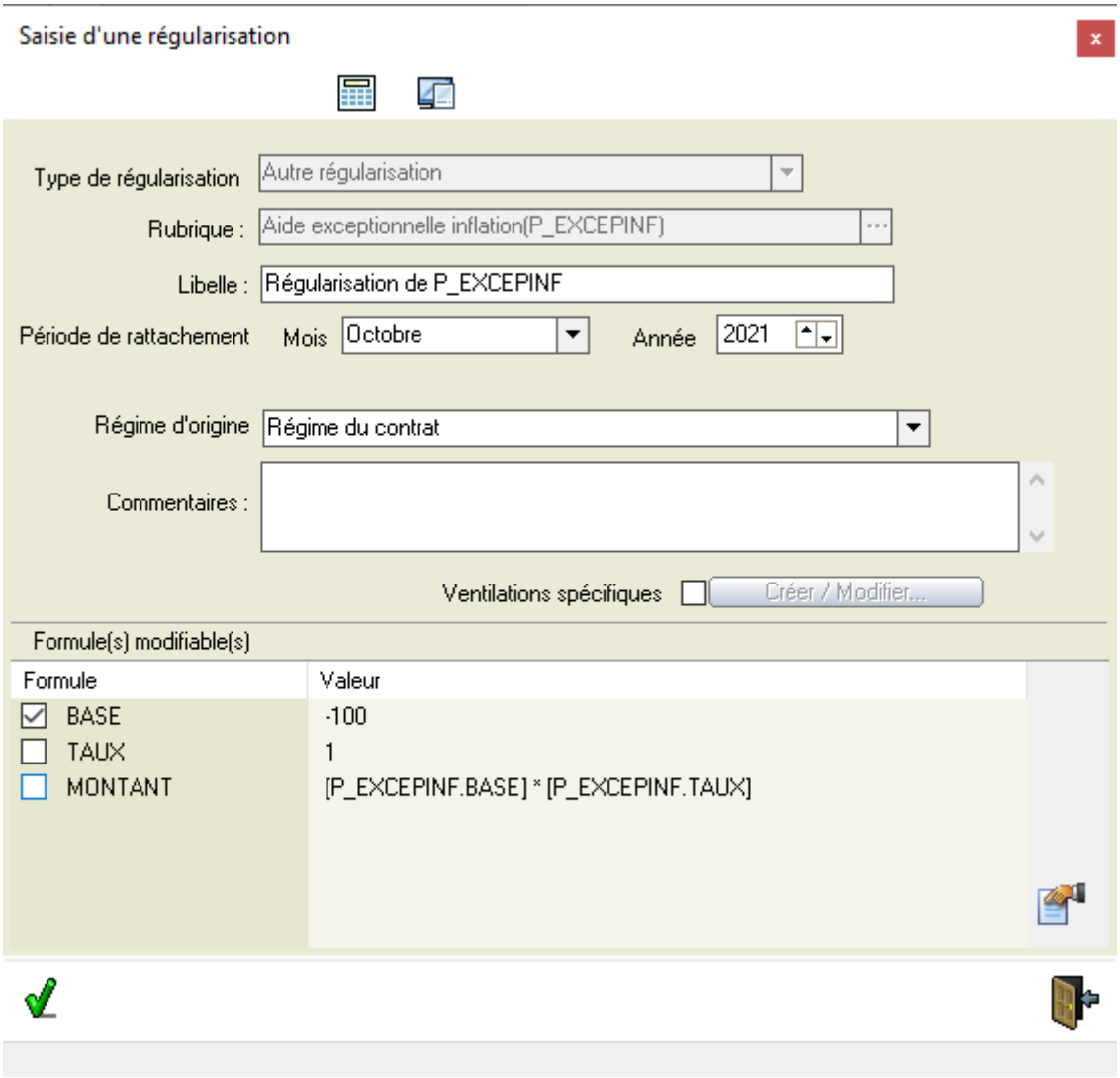
QR n°13 du BOSS : *Dans le cas où le salarié percevrait deux fois l'indemnité de deux employeurs différents ou d'un employeur et d'un organisme, l'employeur ne doit pas se tourner vers son salarié pour récupérer les éventuelles sommes indues.*

Les indemnités indûment versées par des employeurs sont reversées par leur bénéficiaire directement à l'Etat.

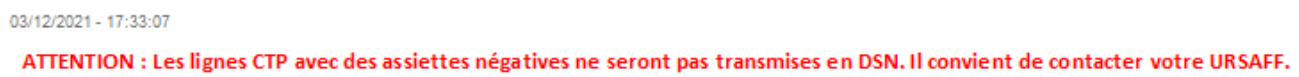
Toutefois, il est précisé dans la Fiche consigne 2534 :

Un individu multi employeur indique à l'un de ses employeurs qu'il ne doit pas lui verser l'indemnité inflation car cette dernière lui sera versée par une autre entreprise. Bien qu'informé par son employé, l'employeur verse tout de même l'indemnité inflation en décembre à cet individu. La correction en DSN du versement de l'indemnité inflation est opérée en DSN de mois principal déclaré janvier 2022.

Dans ce cas uniquement, vous pouvez créer une régularisation en utilisant la rubrique P_EXCEPTINF avec un montant de -100



La DSN générée tiendra compte de cette régularisation. Attention toutefois, à ne pas tenir compte du message suivant dans l'édition du bordereau DSN.



Questions /Réponses

L'indemnité exceptionnelle d'inflation remonte dans I_ICP et I_FINCDD, est-ce bien logique ?

Non c'est une erreur, un erratum a été publié a ce sujet, il ne doit y avoir que le net.

L'indemnité inflation ne doit elle pas être proratée pour les temps partiels ?

Non Cf. Q/R question C1

Pour l'indemnité inflation, au niveau des régimes, la cotisation inflation doit âtre à +1 ou -1 ?

Elle doit être à -1 pour que ce soit retiré du total cotisation employeur. Il y avait une erreur dans la première version de la documentation.

Pour les salariés ont des ijss subrogés, le brut cotisé est diminué et donc ceux qui sont à la limite, touchent l'indemnité inflation alors qu'ils ne devraient pas ?

La rémunération à prendre en compte et le brut utilisé pour les cotisations donc pas d'IJSS. Cf Q/R A16 du BOSS.

Doit-on codifier dans le paramétrage DSN au niveau des primes (bloc 52) la prime inflation dans le code 902 comme la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat?

Non la prime inflation ne doit pas générer de bloc 52, il n'y a donc pas a la codifier à ce niveau. Elle doit simplement être codifiée dans le gestionnaire de régime avec le CTP 390 et le code cotisation 913

Dans le traitement de l'indemnité d'inflation ,comment peut on extraire les données par type de contrat CDD et CDI?

L'export de l'indemnité inflation ne concerne que les données de l'écran. L'utilisateur n'a pas la possibilité de personnaliser les éléments exportés.

Révision #54
Créé 5 novembre 2021 13:47:58 par Valéry HUMEZ
Mis à jour 13 décembre 2021 13:05:50 par Valéry HUMEZ